

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Diskriminace na trhu práce
Labour Market Discrimination

Student: Petra Szturcová
Vedoucí bakalářské práce: doc. RNDr. Šimek Milan, Ph.D.

Ostrava 2010

Prohlášení

Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně.

V Ostravě dne 7. května 2010

.....

Petra Szturcová

Poděkování

Tímto způsobem bych chtěla poděkovat panu doc. RNDr. Milanu Šimkovi, Ph.D. za cenné připomínky a odborné rady, které přispěly k vypracování této bakalářské práce.

Abstrakt

Bakalářská práce s názvem Diskriminace na trhu práce analyzuje problematiku diskriminace žen na trhu práce. Seznamuje s teoretickými souvislostmi fungování na trhu práce, vymezuje pojem diskriminace a její formy. V České republice ji nejlépe vystihují ukazatelé vzdělání, zaměstnanosti a mezd. Statistiky ukazují, že zastoupení žen na pozicích s nižší prestiží a nerovnosti v odměňování, patří k typickým znakům českého trhu práce. Proto na trhu práce zaujímá významnou pozici protidiskriminační politika, která zakazuje diskriminaci a je zakotvena v celé řadě právních předpisů a norem.

Klíčová slova

trh práce, zaměstnanost, vzdělání, mzdy, diskriminace, ukazatele diskriminace, protidiskriminační politika

Obsah

Úvod.....	1
1 TEORETICKÉ SOUVISLOSTI FUNGOVÁNÍ TRHU.....	3
1.1 VYMEZENÍ DISKRIMINACE	5
1.1.1 Diskriminace obecně	5
1.1.2 Formy diskriminace.....	6
1.1.3 Navádění k diskriminaci.....	11
1.2 OPATŘENÍ PROTI DISKRIMINACI.....	11
1.2.1 Pozitivní opatření	12
1.3 DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE	12
2 DISKRIMINACE PODLE POHLAVÍ V ČESKÉ REPUBLICE.....	16
2.1 UKAZATELE DISKRIMINACE.....	16
2.1.1 Vzdělání.....	16
2.1.2 Zaměstnanost.....	20
2.1.3 Účast žen ve veřejném životě a rozhodování.....	22
2.1.4 Mzdy	25
2.1.5 Zdůvodnění rozdílů mezd žen oproti mužům	27
3 PROTIDISKRIMINAČNÍ POLITIKA V ČR.....	29
3.1 HISTORICKÝ VÝVOJ	29
3.2 ÚLOHA STÁTU V OBLASTI POLITIKY ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ PRO ŽENY A MUŽE.....	30
3.3 PRÁVNÍ RÁMEC DISKRIMINACE V ČR	31
3.3.1 Obecné vymezení	31
3.3.2 Pracovně právní předpisy	32
3.4 MOŽNOSTI OBRANY PROTI NEROVNÉMU ZACHÁZENÍ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH.....	36
3.4.1 Vyjednání nebo podání stížnosti nadřízenému	36
3.4.2 Mediace	37
3.4.3 Podání podnětu na úřad práce či inspektorát práce.....	37
3.4.4 Soudní cesta.....	37
4 NÁVRHY A DOPORUČENÍ.....	38
4.1 PROBLEMATIKA DISKRIMINACE.....	38

4.1.1	<i>Nedokonalosti Antidiskriminační politiky</i>	39
4.2	NÁVRHY A DOPORUČENÍ.....	39
Závěr.....		43
Seznam použité literatury		
Seznam symbolů a zkratk		
Seznam obrázků a tabulek		
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce		
Seznam příloh		

Úvod

"Lidé mohou změnit svůj život změnou svých myšlenkových postojů."

William James

Rovnoprávnost pohlaví a postavení ženy ve společnosti patří mezi nejčastější témata diskusí na celosvětové úrovni. S diskriminací se setkává většina žen, ať už jde o zaměstnání nebo rodinný život. Ženám vznikají povinnosti vyplývající z rolí v domácnosti. Je to dané především společností, ve které ženy žijí. Tradiční stereotypy a předsudky vůči ženám jsou ve společnosti silně zaryté do podvědomí a stále ovlivňují postoje vůči ženám. Nejvíce to ženy ovlivňuje na trhu práce. Z tohoto důvodu se bakalářská práce zaměřuje na diskriminaci žen na trhu práce.

Cílem této bakalářské práce je analýza problematiky diskriminace žen na pracovním trhu České republiky, včetně možných nástrojů pro potlačení diskriminace.

Diskriminace na trhu práce je problém, se kterým má zkušenost spousta z nás. Člověk může být diskriminován v pracovním procesu z mnoha důvodů. Tato práce poukáže na tuto problematiku diskriminace. Diskriminace patří k častým tématům různých debat. Setkává se, jak s pozitivními tak i negativními reakcemi, které vedou k řešení této problematiky. Někteří vnímají diskriminaci, jako přirozený jev a další jako velký problém, který brání optimálnímu využití pracovní síly. Dále tato práce pojednává o formách diskriminace, které existují. Poukazuje na to, jak se tento jev projevuje ve společnosti, co ovlivňuje a jak vymezuje diskriminaci na trhu práce.

Tato práce se snaží analyzovat diskriminaci na trhu práce v České republice. Záměrem této práce je poukázat na ukazatele, které nejvíce ovlivňují diskriminaci na trhu práce. Mezi tyto základní ukazatele patří vzdělání, zaměstnání, a mzdy. Segregaci ve vzdělání se už ženy dostávají do typicky ženských profesí, které jsou spojené s dalším pracovním zařazením a následně i s nižšími mzdami.

V poslední části této práce se přiblíží historický vývoj této protidiskriminační problematiky. Boj za ženskou rovnoprávnost je charakteristický svým dlouhým vývojem, který stále trvá. Největších pozitivních změn v rovnoprávnosti žen Česká republika dosáhla svým vstupem do Evropské unie Trh práce a diskriminace

Pro většinu lidí představují mzdy jediný zdroj příjmů. Většinu národního důchodu tvoří mzdy a platy, výdělky osob samostatně výdělečných činných apod. Proto trh práce patří mezi nejčastější a nejdiskutovanější témata politických debat i občanů.

Co udává výši mezd? Proč se mzdy případ od případu liší? Trhy práce jsou stejně, jako ostatní trhy v ekonomice, řízeny silami nabídky a poptávky. V ekonomické teorii se výše mezd vytváří nabídkou práce a poptávkou po práci na trhu práce.

1 TEORETICKÉ SOUVISLOSTI FUNGOVÁNÍ TRHU

Tržní hospodářství je složeno z více trhů, které jsou od sebe odlišné, ale navzájem jsou propojené a závislé. Zdá se, že hlavním pilířem v tržním hospodářství je trh výrobků a služeb, kde spotřebitelé nakupují výrobky a využívají služby k uspokojování svých potřeb. Spotřebitelé bez zdroje příjmů nejsou schopni uspokojit své potřeby. Trh práce je nejběžnější místo, kde můžou získat zdroj příjmů.

„Trh práce je místem, kde se zaměstnavatel a zaměstnanec navzájem najdou a dohodnou se na smlouvě o mzdě, pracovní době apod. Výsledkem transakce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem na trhu práce je rozmístění (alokace) osob v různých zaměstnáních za různé mzdy.“¹

Na trhu práce jsou poptávající po práci zaměstnavatelé. *“Poptávka po práci je určena množstvím práce, které firma najímá při různých úrovních mzdové sazby.”² Firmy poptávají takové množství práce, při němž se příjem z mezního produktu vyrovná mezním nákladům na práci, tedy mzdě“³*

Práci nabízí na trhu práce člověk, který je schopen produkovat práci. *“Ekonomická teorie pojmem práce označuje každý druh manuální nebo duševní činnosti, který je v tržní ekonomice nutný k produkci výrobků a služeb a je zaměřen na získání důchodu.”⁴* Jedná se o cílevědomou činnost, jejímž nositelem je člověk, který rozhoduje, zda výdělek získaný prací je přiměřený strávených počtu hodin prací a zda pro něho není lepší využít volný čas.

Nabídka práce se řídí výší mezd. Každý pracovník má zájem pracovat méně a za více peněz.

V rovnováze na trhu práce by měli pracovníci dostat zaplacenou hodnotu svého mezního příspěvku.⁵ Ve skutečnosti je mnohem více hledisek, které určují výši mezd než vztah nabídky a poptávky po práci.

Významné faktory, které ovlivňují výši mezd, jsou: lidský kapitál, vrozené schopnosti a zkušenosti. Lidé s vyšším lidským kapitálem mají vyšší mzdu, protože jsou schopni větší produktivity práce. Lidský kapitál se rozvíjí vzděláním a zkušenostmi. Lidé se vzděláním mají daleko vyšší uplatnění na trhu práce a jejich mzdy jsou vyšší.

¹ Šimek, (2005, str. 6)

² Macáková, (2007, str. 160)

³ Šimek, (2005, str. 9)

⁴ Šimek, (2005, str. 8)

⁵ Mankiw, (2009)

Doba vzdělání, zkušenosti a vlastnosti pracovního místa ovlivňují výdělky, ne vždy výši mezd lze vysvětlit ekonomicky měřitelnými veličinami. Vrozené schopnostmi pracovníka, jeho kladné charakteristiky, úsilí a působení náhody, ovlivňují produktivitu práce.⁵ Velmi vysoce se hodnotí jedinci na trhu práce, kteří disponují mimořádnými schopnostmi. Tito jedinci bývají vysoce specializováni ve svém oboru.⁶ Na trhu práce může nastat situace, kdy vzdělanější pracovníci nemají vyšší mzdy proto, že firmy používají dosažené vzdělání jako prostředek rozlišení schopnosti mezi pracovníky. Podle tohoto hlediska lidé s vysokoškolským diplomem se nestanou produktivnějšími. Dosažené vzdělání u všech pracovníků proto nemusí zvýšit celkovou úroveň mezd.⁵

Mzda je jen jedna z charakteristik pracovního místa. Pracovní místa se liší. Některé jsou méně náročná, zábavnější, bezpečnější. Nabídka u těchto pracovních míst bude vyšší než u pracovních míst s horšími charakteristikami i za menší mzdy. V důsledku toho budou mzdy nižší u oblíbenějších pozic než u horších pracovních míst. Rozdíly mezd oblíbených a horších pracovních míst jsou kompenzačním rozdílem, který mají pokrýt vynaložené úsilí pracovníka.⁵

Musíme vzít v úvahu, že pracovník se řídí i jinými faktory zda danou práci přijme. Jedním z faktorů je region, kde pracovník bydlí. Některé regiony nejsou schopny zajistit příliv zahraničního kapitálu. Nejsou pro zahraničního investora atraktivní díky rozvinutosti infrastruktury a státním pobídkám. Zcela jiná situace je ve středočeském kraji, kde díky hlavnímu městu a přílivu zahraničního kapitálu je více firem. Poptávka po práci a výše mezd je vyšší než v jiných částech České republiky. V současné době vlivem hospodářské krize se zvyšuje nezaměstnanost, která ovlivňuje výši mezd. Spousta zaměstnavatelů místo propouštění volí cestu vyplácení menších mezd, zkracování pracovního týdne, snížení nebo zcela odstranění složek mezd a jiných benefitů.

V dnešní době jsou i časté rozdíly ve výši mezd, připisované diskriminaci. Diskriminace se zrodila s člověkem a časem se vyvíjela, měnila podoby. Před mnoha lety platila zásada, silnější vyhrává. V dnešní době se diskriminace objevuje v různých oblastech lidské činnosti, například ve vzdělávání, bydlení a nejčastěji na trhu práce při hledání zaměstnání. Diskriminovaná osoba není slabší než jiný jedinec. Jen patří do skupiny osob, které jsou znevýhodňovány na základě předsudků připisované danou společností.

⁶ Šimek, (2005)

1.1 Vymezení diskriminace

Společnost se setkává velmi často s pojmem diskriminace. Přesto je jen málo jedinců, kteří vědí, co přesně pojem diskriminace znamená. Při vyslovení pojmu diskriminace většinu z nás napadne ubližování nebo jiná možná negativní reakce. Skutečnost je jiná. Každé negativní chování není diskriminací. Tento termín je zveličován, jak ze strany oběti, tak ze strany pachatelů. Používání toho termínu je velice sporné. Diskriminační chování je přítomné v každé společnosti. Česká republika není výjimkou.

1.1.1 Diskriminace obecně

Samotné slovo diskriminace původně znamenalo rozlišování. Různorodost ovšem není nic špatného. Schopnost rozlišovat je potřebná. Diskriminace v současné době se nazývá jednání, které znevýhodňuje určitou skupinu osob. Jednotlivci nejsou hodnoceni podle svých osobních schopností a kvalit, ale podle stereotypů připisovaných dané skupině.⁷

„Diskriminace obecně znamená uplatňování rozdílných podmínek, rozlišování, omezení nebo odnětí práv určité kategorii osob pro společenské nebo ekonomické postavení, národnost, rasu, náboženství, pohlaví, politické názory apod., záměrné znevýhodnění určitých subjektů vytvářením nerovných podmínek.“⁸

Je nutné si uvědomit, že ne každé rozdílné jednání s druhou osobou je diskriminací. Jednání, které můžeme nazvat diskriminací je takové, které nějakým způsobem znevýhodňuje, přináší újmu druhé osobě. Odlišné chování není diskriminací, pokud je odlišné chování opodstatněné. V případě, že důvod rozdílného zacházení spočívá v povaze zaměstnání, například: pro řádný výkon práce je nutné mít dosažené vzdělání, praxi. Diskriminace nastane pouze v případě, jestliže je odlišné zacházení neoprávněné.

Problém s vymezením a zabráněním diskriminace je, že se jeví možnost rovnosti zacházení se všemi podobnými jedinci, jako nejlepší cesta ven z diskriminačního jednání.

I při rovném zacházení může dojít k diskriminačnímu jednání. Význam rovnosti je velice sporný. Je těžké posoudit, kdy se jednotlivé osoby podobají natolik, aby se s nimi zacházelo stejně. Dva jednotlivci mohou být relevantně stejní, přesto existuje pochybnost, zda s nimi zacházet stejně. Praxe ukazuje, že rovné zacházení může vést k nerovnosti. Rovnost zacházení je postavena na zásadě, že by se stejnými mělo být zacházeno stejně. Toto pojetí

⁷ Hubálek, Štěpánková, Zamboj, (2008)

⁸ Hendrych, (2003)

nebere v potaz stávající rozložení bohatství a moci nebo hmotné výhody, které vede k nerovným výsledkům.⁹

1.1.2 Formy diskriminace

Právní předpisy rozlišují diskriminaci přímou a diskriminaci nepřímou a další formy diskriminace. Nejčastějšími typy diskriminace z důvodu nepřípustného kritéria jsou diskriminace na základě pohlaví, etnické příslušnosti a věku. Mezi diskriminaci se řadí i diskriminace z důvodu náboženství, diskriminace z důvodu sexuální orientace, obtěžováním, sexuální obtěžování, pronásledování, navádění k diskriminaci, pokyn k diskriminaci, pronásledování.

Pokud jde o oblast diskriminace na základě postižení, zatím není přesná definice rozvinuta.

1.1.2.1 Přímá diskriminace

Přímou diskriminaci chápeme, jako situaci, kdy je s určitou osobou nebo skupinou osob jednáno ve srovnatelné situaci méně výhodným způsobem než s osobami jinými, pokud se tak děje z příčin právně ospravedlnitelných tedy:

- na základě nepřípustného kritéria (rasa, pohlaví, národnost, víra atd.), ledaže je odlišné zacházení na základě takového kritéria věcně opodstatněného oprávněným účelem a prostředky k jeho dosahování jsou přiměřené a nezbytné, nebo se tak děje.
- svévolně, tedy bez možného racionálního odůvodnění takové chování.¹⁰

1.1.2.2 Nepřímá diskriminace

„Nepřímou diskriminací se rozumí jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje či zvýhodňuje fyzickou osobu vůči jiné na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů; nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k zaměstnání. Za nepřímou diskriminaci se nepovažuje, pokud zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup jsou objektivně odůvodněny cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, nebo pokud u osob se zdravotním postižením je právnícká nebo fyzická

⁹ Fredman, (2007)

¹⁰ Bobek, Boučková, Kuhn, (2007)

osoba povinná učinit vhodná opatření k odstranění nevýhod vyplývajících z takového rozhodnutí, rozlišování nebo postupu.“¹¹

Jedná se o uplatnění pravidel, která se vztahují na všechny bez rozdílů. Stejné zacházení s lidmi s odlišnými charakteristikami, vede k polarizaci rozdílů mezi jedinci. Rovné zacházení k vyřešení znevýhodnění ve společnosti nestačí. Míří k nerovným výsledkům. Nepřiměřené požadavky zaměstnavatelů typu: na nepřiměřenou dlouhou praxi, kvalifikované znalosti na pracovní místa, které nejsou nutná. Směřují k tomu, že zdánlivě neutrální kritéria budou zesilovat znevýhodnění poškozených jedinců.

Nepřímou diskriminaci je těžší odhalit než přímou diskriminaci. Jedná se o diskriminaci skrytou, kterou není lehké rozpoznat. Postižené osoby si často neuvědomují, že jsou diskriminovány. Je těžké se bránit proti této diskriminaci.

1.1.2.3 Rasová diskriminace

„Jakékoliv rozlišování, vylučování, omezování nebo zvýhodňování založené na rase, barvě pleti, rodovém nebo na národnostním nebo etnickém původu, jehož cílem nebo následkem je znemožnění nebo omezení uznání, užívání nebo uskutečňování lidských práv a základních svobod na základě rovnosti v politické, hospodářské, sociální, kulturní nebo v kterékoliv jiné oblasti veřejného života“¹²

Rasismus neuznává odlišnosti mezi skupinami. Etnické menšiny jsou považované za nerozlišné tedy podřadné, chybí jim skupinová identita. Ve vyhrocených situacích jsou spojovány s osobami méněcennými, hrozivými či dokonce nelidskými. Proto je snadné tyto osoby zařadit podle stereotypů připisované danou společností, které tyto jedince spojují s ponižujícími charakteristikami. Rozdílné zacházení s uchazeči o zaměstnání z důvodu etnické příslušnosti jsou velmi časté. Mnohdy se vyskytují při přijímacích pohovorech, kdy zaměstnavatel při telefonickém kontaktu uchazeči o zaměstnání oznámí, že místo je již obsazené nebo přímo sdělí uchazeči, že takhle s nimi jednájí z důvodu jejich etnické příslušnosti. Negativní důsledky tohoto jednání, mohou být velice vážné.¹³

1.1.2.4 Diskriminace na základě pohlaví

Jedním ze základních rozdílů mezi diskriminací z důvodu rasového nebo etnického původu a z důvodu pohlaví je fakt, že muži a ženy jsou biologicky odlišní.

¹¹ Zák. č. 435/2004 Sb., §4/odst.6)

¹² Vyhl. č. 95/1974 Sb., čl.1

¹³ Neumanová, Kykalová, (2007)

Pro pochopení pojmu diskriminace na základě pohlaví je důležité rozlišit dva pojmy pohlaví a gender. *“Pohlaví jsou biologické vlastnosti, které jsou u žen jiné než u mužů.”*¹⁴

Gender je *„Sociálně utvářený soubor vlastností, chování, zájmů, vzhledu atd., který je v určité společnosti spojován s obrazem ženy nebo muže.”*¹⁵ Je výrazem pro rozdíly mezi jedinci – ženami a muži, které nejsou dány fyzickými rozdíly, ale rozlišováním podle psychických a sociálních projevů (styl chování, oblékání, slovní i komunikací, apod.). Nejsou dány biologicky, ale výchovou v určité kultuře, společnosti.¹⁶

Tím, že ve společnosti existují stereotypy připisované dané skupině lidí, jsou ženy znevýhodněny hlavně proto, že je u nich automaticky předpokládána nepřítomnost určitých schopností a kvalit.

Mezi nejčastější důvody rozdílného zacházení na základě pohlaví je rodinný stav. Nejvíce poškozenou skupinou jsou matky s dětmi na mateřské dovolené. V případě diskriminace pohlaví existují však výjimky, které nelze považovat za diskriminační jednání. Může se jednat o případy povolání, u nichž hraje pohlaví pracovníka z povahy samotné činnosti zásadní roli – tedy práce určené výhradně jednomu pohlaví.¹⁷

Diskriminace z důvodu pohlaví se může vyskytnout i u mužů. Zákon o důchodovém pojištění znevýhodňuje muže pečující o dítě do čtyř let na rozdíl od žen. Mužům pečujícím o dítě bude doba jeho péče o dítě započtena do důchodového pojištění, jestliže podal přihlášku k účasti na důchodovém pojištění, nejpozději do dvou let po skončení péče o dítě. Pokud muž v zákonem stanovené lhůtě o toto nepožádá, doba jeho péče o dítě mu nebude započtena na důchodovém pojištění.¹⁸

1.1.2.5 Diskriminace z důvodu věku

Za Diskriminací z důvodu věku se nepovažuje rozdílné zacházení v přístupu k zaměstnání nebo povolání, pokud je: *„vyžadována podmínka minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání, která je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání nebo pro přístup k určitým právům a povinnostem spojeným se zaměstnáním nebo povoláním nezbytná, nebo pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání je potřebné odborné vzdělávání, které je*

¹⁴ Bobek, Boučková, Kúhn, (2007, str. 230)

¹⁵ Bobek, Boučková, Kúhn, (2007, str. 230)

¹⁶ Bobek, Boučková, Kúhn, (2007)

¹⁷ Neumannová, Kykalová, (2007)

¹⁸ Neumannová, Kykalová, (2007)

nepřiměřeně dlouhé vzhledem k datu, ke kterému osoba ucházející se o zaměstnání nebo povolání dosáhne důchodového věku podle zvláštního zákona.“¹⁹

Za diskriminační jednání se nepovažuje ani odlišné zacházení, které souvisí se stanovením rozdílného důchodového věku pro muže a ženy.

Na rozdíl od jiných typů diskriminace se diskriminace na základě věku liší. Všichni jedinci byli mladí a všichni zestárnou. Není vymezená hranice mezi diskriminovanou skupinou. Věková hranice pro přijetí do práce se časem mění. Neustále dochází ke snižování věkové hranice. Může dojít ke střetu zájmu. Při uspokojování zájmů mladších pracovníků, mohou se poškodit zájmy starších pracovníků a naopak. Zatímco mladí lidé dospějí a mohou se zbavit kterékoli diskriminace spojenou s jejich věkem, staří lidé nemohou svému věku, znevýhodnění, stereotypům, sociálnímu vyloučení nijak uniknout. Diskriminace starších osob se často prolíná s diskriminací na základě pohlaví, nebo z důvodu zdravotního postižení.²⁰

V současné době je diskriminace z důvodu věku velmi běžná. Lidé starší věkové kategorie, kteří mají vysokou kvalifikaci, praxi, dobrý zdravotní stav, ovládají cizí jazyky, se často setkávají s problémovým uplatněním na trhu práce.

1.1.2.6 Diskriminace z důvodu náboženství

Základním prvkem pro pochopení diskriminace z důvodu náboženství je pochopení dvojích náboženských svobod: pozitivní a negativní. Jsou definovány z pozice jednotlivce. Pozitivní svoboda jednotlivce je mít náboženství, víru, kterou může v rozumném rozsahu ve veřejném prostoru projevovat a společně s ostatními vyznávat. Negativní svoboda se chápe nebýt podroben náboženskému nátlaku, přesvědčování či propagandě.²¹

1.1.2.7 Diskriminace z důvodu sexuální orientace

*„Vrozená homosexualita je v zásadě nezměnitelným prvkem osobní identity člověka. Sexualita a sexuální identita jsou neoddělitelnou součástí sebeuvědomění člověka. Tvoří důležitý prvek identifikace našeho já.“*²²

Diskriminace z důvodu sexuální orientace představuje zásahy, které směřující, jak proti tomuto stavu, tak proti jeho projevům.²³

¹⁹ Zák. č. 198/2009 Sb.

²⁰ Fredman, (2007)

²¹ Bobek, Boučková, Kühn, (2007)

²² Bobek, Boučková, Kühn, (2007, str. 255, 256)

²³ Bobek, Boučková, Kühn, (2007)

Diskriminace z důvodu sexuální orientace nepatří mezi nejběžnější konflikt mezi diskriminujícím a diskriminovaným. Zaměstnavatel většinou nezjišťuje sexuální orientaci potencionálního uchazeče.

Diskriminace přímo na pracovišti se neřadí mezi nejčastější. Ať už jde o důvody nerovného odměňování za stejnou práci, neoprávněné výpovědi, ponižující chování nadřízeného z důvodu, že osoba postihnuta diskriminačním jednáním upozorňovala na znevýhodňující jednání. Zaměstnavatel využije své pozici k tomu, aby mohl zaměstnanci zhotovit takové podmínky nebo formu chování v práci, které jej budou znevýhodňovat oproti ostatním s cílem vynutit si jeho výpověď. Ať už jde o obtěžování, v některých případech dokonce se sexuálním podtextem, které snižuje identitu jedince.

Obtěžování

Jednání, které je uchazečem o zaměstnání nebo zaměstnancem oprávněně chápáno, jako nežádoucí, nepatřičné nebo urážlivé a jehož úmysl nebo následek vede ke snížení důstojnosti uchazeče o zaměstnání či zaměstnance nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí.²⁴

Sexuální obtěžování

Jakákoliv forma nevídaného ústního nebo jiného projevu sexuální povahy, jehož cílem je narušit důstojnosti uchazeče o zaměstnání nebo zaměstnance, při vytváření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážející prostředí. Sexuální obtěžování může mít podobu verbální, neverbální nebo fyzickou.²⁴

Pronásledování

Nevýhodné zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo následkem uplatnění práv na ochranu před diskriminací.²⁴

„Zaměstnavatel nesmí uchazeče o zaměstnání ani zaměstnance žádný způsobem postihovat za to, že uplatňuje právo na rovné zacházení, např. stěžuje si na nerovné zacházení nadřízeným nebo personálnímu oddělení, podá stížnost na úřad práce či inspektorát práce, podá žalobu k soudu nebo vystupuje jako svědek ve prospěch oběti diskriminačního jednání.“²⁵

²⁴ Hubálek, Štěpánková, Zamboj, (2008)

²⁵ Hubálek, Štěpánková, Zamboj, (2008, str. 18)

Pokyn k diskriminaci

„Chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci uchazeče o zaměstnání. Pokyn k diskriminaci obvykle dává nadřízený podřízené osob; jde tak o situaci, kdy je zneužito nadřízeného postavení k diskriminaci třetí osoby.“²⁶

Navádění k diskriminaci

„Chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval uchazeče o zaměstnání.“²⁷

1.2 Opatření proti diskriminaci

S projevem diskriminace se setkává většina občanů. Nezáleží na typu diskriminace. Za diskriminaci jsou považována i ne velká omezení, s kterými se skupiny lidí setkávají každý den. Nemusí být záměrná a vážná pro postižené osoby. Přesto jim můžou znepříjemnit život a vyvodit později vážné psychické následky nebo vyčlenění osoby ze společnosti tedy sociální vyloučení.²⁸

Existují opatření, která se snaží zmírnit nerovnosti postižených skupin a jednotlivců. Opatření proti diskriminaci má směřovat k tomu, aby si lidé uvědomili svá práva na nediskriminaci a rovné zacházení. Dále by mělo podporovat rovné příležitosti pro všechny v přístupu k zaměstnání, vzdělání, na pracovišti a v sektoru zdravotní péče.²⁹

Od roku 2000 má Evropská unie k dispozici právní předpisy proti diskriminaci, které zaručují nejenom rovnost mužů a žen, ale i rovné zacházení a minimální ochranu pro všechny lidi žijící a pracující v unii. Tyto právní předpisy mají zaručovat rovné zacházení bez ohledu na:

- *rasový nebo etnický původ;*
- *vyznání nebo přesvědčení;*
- *zdravotní postižení;*
- *sexuální orientaci;*

²⁶ Hubálek, Štěpánková, Zamboj, (2008, str. 18)

²⁷ Hubálek, Štěpánková, Zamboj, (2008, str. 18)

²⁸ Fredman, (2007)

²⁹ Rovné příležitosti, (2007), Dostupný z WWW<<http://www.euractiv.cz>

- věk.

Evropská unie podporuje řadu opatření pro boj proti diskriminaci, ať už se jedná o financování projektů, provádění výzkumu nebo podporu informačních kampaní.³⁰

Evropská komise se snaží prosadit, aby se boje za rovnost v Evropské unii účastnily všechny vrstvy společnosti. Zahájila řadu informačních kampaní v rámci celé EU a podporuje různé organizace občanské společnosti zastupující lidi, jež čelí diskriminaci. Evropská komise si je vědoma, že vzdělávání je jedním z nejlepších nástrojů, který může podpořit boj proti diskriminaci. Proto evropská komise zahájila prostřednictvím finančních programů řadu vzdělávacích aktivit. Vytvořila i vládní skupinu expertů v oblasti boje proti diskriminaci a podpory rovnosti. Skupina zkoumá dopad nediskriminačních opatření na národní úrovni a na úrovni EU, zjišťuje správné postupy prostřednictvím vzájemného učení.³¹

1.2.1 Pozitivní opatření

„Pozitivní opatření jsou zvláště opatření přijatá ve prospěch určité znevýhodněné skupiny, která mají pomoci vyrovnat její znevýhodnění a pomoci jí začlenit se do společnosti.“³²

Pozitivní opatření souvisí s problematikou rovného zacházení a mají za cíl zajistit diskriminovaných osobám stejné podmínky, jako mají osoby, které se s diskriminací nesetkali. Toto zajistí tím, že pozitivní opatření pomůžou překonat nepříznivých důsledky předchozího diskriminačního jednávání. Po vyrovnání existujícího znevýhodnění. Musí být ukončena pozitivní opatření.³³

1.3 Diskriminace na trhu práce

Některé rozdíly mezd jednotlivců jsou způsobeny jejich odlišnými schopnosti, zkušenosti a lidským kapitálem a dalšími vlastnostmi, které ovlivňují jejich pracovní výkon, tedy produktivitu práce. Diskriminace na trhu nastává, pokud pomineme působení těchto vlastností a vztahu nabídky práce a poptávky po práci, a přesto zůstávají velké rozdíly v příjmech mezi některými skupinami obyvatel. Některé tyto rozdíly jsou způsobeny diskriminací.

³⁰ Boj proti diskriminaci, Dostupný z WWW<<http://ec.europa.eu>>

³¹ Boj proti diskriminaci, Dostupný z WWW<<http://ec.europa.eu>>

³² Hubálek, Štěpánková, Zamboj, (2008, str. 28, 29)

³³ Hubálek, Štěpánková, Zamboj, (2008)

Diskriminace odráží předsudky lidí vůči určitým společenským skupinám. Není jednoduché zjistit, do jaké míry diskriminace ovlivňuje výdělky různých pracovníků. Řešením se jeví porovnání průměrných mezd různých skupin pracovníků. Tento přístup je spojen s problémy. Lidé se odlišují lidským kapitálem, druhem práce.

Lidský kapitál je ve skutečnosti velmi důležitým ukazatelem vysvětlení rozdílů ve výši mezd. Různé rasy, pohlaví mohou mít znevýhodněné podmínky ve vzdělávání. Tato diskriminace se odráží dlouho před vstupem na trh práce. Právě lidský kapitál v budoucnu odráží odlišné přístupy vstupu na pracovní trh a ve výši mezd.³⁴

Rozdíly ve výši mezd nepřinášejí jednoznačné závěry o diskriminaci na trhu práce. Je zřejmé, že část pozorovaných rozdílů ve výši mezd je připsána diskriminaci.³⁰

Další omezení, která mzdy ovlivňují, jsou spotřebitelské preference a vládní politika. Zákazníci mohou preferovat zboží od určitých skupin výrobců, nezávisle na ceně výrobků a služeb a tím mohou znevýhodňovat určitou skupinu osob na základě nepřipustného kritéria. Dalším diskriminujícím činitelem na trhu práce může být zavedena diskriminační vládní politika, která znevýhodňuje určitou skupinu osob.³⁰

Rozdílné mzdy nejsou jediným projevem diskriminace na trhu práce. „*Diskriminace je případ takových rozdílů v přístupu na pracovní trh, nebo ve vyplácených mzdách, které mají původ v osobních charakteristikách jako je např. rasová příslušnost, pohlaví, náboženské vyznání.*

Existují dva základní projevy diskriminace na trhu práce:

- *mzdová diskriminace,*
- *segregace v zaměstnání.*

Segregace v zaměstnání vyjadřuje koncentraci určitých skupin pracovníků v určitých typech zaměstnání a na různých úrovních činností. Možnosti poškozených jednotlivců nebo skupin jsou omezenější než jednotlivců, kteří netrpí diskriminací.“³⁵

Nejčastější projev segregace je, že znevýhodnění jedinci, skupiny osob vykonávají méně důležitou práci za nižší mzdu nebo zaměstnavatel vytvoří zaměstnanci pracovní podmínky, které jej znevýhodňují oproti ostatním s cílem vynutit si jeho výpověď.

³⁴ Mankiw, (2009)

³⁵ Šimek, (2005, str. 24)

Rozdílné zacházení může způsobit segmentace trhu práce, která zapříčiní, že si skupiny, jednotlivci na trhu práce nekonkurují. Znevýhodnění jedinci tvoří skupiny, které se setkávají s duálním trhem práce. Ten je rozdělen na dvě části primární a sekundární.

Primární trh nabízí lepší pracovní příležitosti, seberealizaci, společenskou prestiž, lepší pracovní prestiž a zvláště dobře placenou práci s možností růstu mezd. Sekundární trh zahrnuje pracovní místa s nižší mzdou, pracovní prestiží. Přejít ze sekundárního trhu na primární je téměř nemožný. Na tomto trhu pracují především lidé, kteří jsou znevýhodnění oproti ostatním na základě nepřipustného kritéria, jako je rasa, pohlaví, národnost, víra atd. Tyto poškozené osoby nejsou poptávány na primárním trhu, protože zaměstnavatelé neradi spolupracují s těmito jednotlivci.³⁶

Nejčastějším diskriminujícím je zaměstnavatel, i když diskriminační jednání na konkurenčních trzích znamená ztrátu.³⁷

Poškozené osoby se nejčastěji setkávají s diskriminací při hledání zaměstnání, přijímacím pohovoru. Mnohdy se jedná o nepřímou diskriminaci, kdy se zaměstnavatel zajímá o informace, na které nemá právo. Uchazeči mají právo na tyto otázky neodpovědět.

Nejčastěji se s diskriminací setkávají ženy, když se jich zaměstnavatel ptá na otázky, týkající se mateřství. Také věk hraje svou důležitou roli. Lidé ve vyzrálějších věkové hranici okolo 50 let obtížněji nacházejí zaměstnání, protože se zaměstnavatel obává jejich zdravotního stavu. Často tato skupina lidí má mnohem lepší zkušenosti a praxi než čerství absolventi škol. V neposlední řadě je přihlíženo i k atraktivnímu zevnějšku.

Zaměstnavatel se často nerozhoduje podle kvality informací o jedinci, jestli zaměstnance přijme. V případě diskriminace se rozhoduje na základě hromadných dat připisované jednotlivcům, která se řídí všeobecnými předsudky vytvořených ve společnosti během mnoha let. Tyto stereotypní myšlenky mají za následek nižší poptávku po pracovnících určitého pohlaví, rasy.³⁸

V zaměstnání by se nemělo opomenout na zásadu rovných příležitostí mezi ženami a muži. Jejich rovného odměňování, pracovních podmínek, možnosti kariérního růstu.

Vznik diskriminace je nevýhodný, jak pro společnost, tak pro jednotlivce. Tržní ekonomiky mají zájem o to, aby pracovníci byli optimálně rozmístěni a využívali optimálně

³⁶ Šimek, (2005)

³⁷ Mankiw, (2009)

³⁸ Šimek, (2005)

alokované pracovní síly. Podstatná je i vysoká produktivita práce pracovníků, která je motivována růstem reálných mezd.³⁹

K diskriminaci dochází, jak v ziskovém tak neziskovém sektoru. Lidé se setkávají s diskriminací ve sféře veřejné i soukromé. Diskriminujícími bývají nejčastěji zaměstnavatelé, poskytovatelé služeb, lékaři, pronajímatele nemovitostí.

Konkurenční trhy míří k omezení dopadů mzdové diskriminace, protože nediskriminující firmy budou ziskovější než ty, které diskriminují své zaměstnance. Zisk by měl působit na snížení diskriminačních rozdílů zejména ve mzdách. Pokud zákazníci jsou ochotni zaplatit více diskriminujícím firmám. Diskriminace může přetrvávat i na konkurenčních trzích, protože zákazníci přispívají k příjmu firmy. Stejně bude přetrvávat diskriminace, pokud vláda schválí zákon, který diskriminaci vyžaduje.⁴⁰

Diskriminaci bývá velmi obtížné odhalit, protože osoba diskriminující se snaží vždy o její důkladné zamaskování.

³⁹ Mankiw, (2009)

⁴⁰ Mankiw, (2009)

2 DISKRIMINACE PODLE POHLAVÍ V ČESKÉ REPUBLICE

S diskriminačním jednáním se ženy setkávaly již v minulosti. Byly v nejrůznějších oblastech podřizeny mužům. Nižší mzdy žen ve srovnání s muži za stejnou práci či práci stejné hodnoty jsou jevem, který je nejspíš starý jako lidstvo samo. Přitom většina českých rodin je dnes stále závislá na příjmech obou, muže i ženy, nemluvě o obrovském počtu domácností s dětmi závislými na jediné ženě-samoživitelce. Pojem diskriminace se začíná objevovat až ve 20. století a vývojem společnosti se dostává do popředí zájmu, i když si některé skupiny osob myslí, že diskriminace neexistuje. Statistiky hovoří o přítomnosti diskriminace.⁴¹

2.1 Ukazatele diskriminace

Jedním z nástrojů dosahování rovnosti žen a mužů jsou genderové statistiky, které mají poskytovat data pro genderové analýzy, které diagnostikují rozdíly mezi ženami a muži. Statistiky podílů žen a mužů v nejrůznějších oborech vzdělávání, pracovních pozicích a v rozdílech výše mezd žen a mužů, umožňují pozorovat skutečné postavení žen na trhu práce.⁴²

2.1.1 Vzdělání

Diskriminace se začíná projevovat vzděláním, které má značný vliv na lidský kapitál a dále odráží výběr budoucího povolání a její platové ohodnocení.

Termín vzdělání není přesně vymezen. *Je nahrazen pojmem vzdělávání, který odráží proces předcházející dosažení určitého stupně vzdělání. Zároveň je prostředkem nabytí společenské prestiže, která zpravidla roste s rostoucí úrovní vzdělání.*⁴³

Dle ČSÚ bylo ve školním roce 2007/2008 zastoupení dívek a chlapců v mateřských, základních a středních školách vyrovnané. Ovšem rozdíly se projevují dle typu škol - převaha dívek je na středních, odborných školách, gymnáziích a vyšších odborných školách. Počet chlapců je výrazně vyšší na středních odborných učilištích a speciálních školách.⁴⁴ Ženy častěji absolvují jen bakalářské studium na vysokých školách, většinu absolventů doktorských programů tvoří muži.

⁴¹ Michaela Marksová-Tominová, (2008), Dostupný z WWW< <http://www.feminismus.cz>

⁴² Dostupný z WWW< <http://www.aperio.cz>

⁴³ Natalie Simonová, Dostupný z WWW<<http://www.socioweb.cz>

⁴⁴ Zpracováno podle příloha č.1

Z celkového počtu osob studujících vysoké školy v roce 2007/2008 činil podíl žen 54 %. Kromě technických a přírodních věd a nauk dominovaly ženy ve všech oborech. V roce 2004 byla situace obdobná, ženy převažovaly v oborech společenských a oborech z oblasti služeb, málo žen studovalo technické a přírodní obory (necelých 25 %). Segregace z hlediska oborů a pohlaví tedy stále přetrvává.⁴⁵

Tab. 3.1 Studenti vysokých škol podle skupin oborů ve školním roce 2008/2009

Vysoká škola	Absolventi ve školním roce 2008/2009		
	Ženy	Muži	Celkem
Vysoké školy celkem	41631	31522	73153
Podíl žen a mužů k celk. počtu studujících v %	56,9%	43,1%	x
Přírodní vědy a nauky	2425	2897	5322
Technické vědy a nauky	4841	13110	17951
Zemědělsko-lesnické a veter. vědy a nauky	1680	1124	2804
Zdravotnictví, lékař. a farmac. vědy a nauky	3393	851	4244
Humanitní a společenské vědy a nauky	6951	3194	10145
Ekonomické vědy a nauky	12445	6485	18930
Právní vědy a nauky	1327	1066	2393
Pedagogika, učitelství a soc. péče	7779	2250	10029
Vědy a nauky o kultuře a umění	955	612	1567
Vojenské vědy a nauky	x	x	

Pramen: ČSÚ, vlastní zpracování

Veškeré údaje o vzdělání v této kapitole vycházejí z databáze Ústavu pro informace ve vzdělávání (ÚIV). Údaje o školách se získávají prostřednictvím vyčerpávajících šetření na školách. Údaje o studentech, poprvé zapsaných a absolventech vysokých škol vycházejí z matriky studentů vysokých škol, resp. ze systému SIMS (Sdružené informace z matrik studentů).⁴⁶

Z celkového počtu osob studujících na vysokých školách podle skupin oborů v roce 2008/2009 činil podíl žen 56,9 %. Zastoupením žen a mužů na vysokých školách je

⁴⁵ Souhrnná zpráva o plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže, (2007), Dostupný z WWW<<http://www.vlada.cz>

⁴⁶ ČSÚ, (2009), Dostupný z WWW<<http://www.czso.cz>

vyrovnané. Ženy měly převahu kromě technických a přírodních věd a nauk ve všech oborech. Nejvýrazněji jsou ženy zastoupeny v oborech školství a ekonomiky.

Učitelství se řadí k typickým ženským oborům. Na základních a středních školách učí ve většině ženy, ale muži převládají na vysokých školách.⁴⁷

*V roce 2004 byla situace obdobná, ženy převažovaly v oborech společenských a oborech z oblasti služeb, málo žen studovalo technické a přírodní obory (necelých 25 %). Segregace z hlediska oborů a pohlaví tedy stále přetrvává.*⁴⁸

Tab. 3.2 Studenti vyšších odborných škol podle skupin oborů ve školním roce 2008/2009

Skupina oborů	Absolventi ve šk. roce 2007/2008		
	ženy	muži	Celkem
Vyšší odborné školy celkem	4949	1747	6696
Podíl žen a mužů k celkové počtu studujících	73,9%	26,1%	x
Přírodní vědy a nauky	17	19	36
Techn. Vědy a nauky 1.č.	76	468	544
Techn. Vědy a nauky 2.č.	102	166	268
Zemědělství - lesnictví, veterinární vědy	154	79	233
Zdravotnictví, lékařství a farmaceutické vědy	1139	248	1387
Společenské vědy a nauky, služby 1.č	2199	565	2764
Společenské vědy a nauky, služby 2.č	1081	88	1169
Vědy a nauky o kultuře, umění	181	114	295

Pramen: ČSÚ, vlastní zpracování

Na vyšších odborných školách studuje výrazně více žen oproti mužům přibližně o 73,9%. Muži jsou výrazně zastoupeni v oborech technických a naopak ženy převažují v zdravotnických a humanitních oborech.

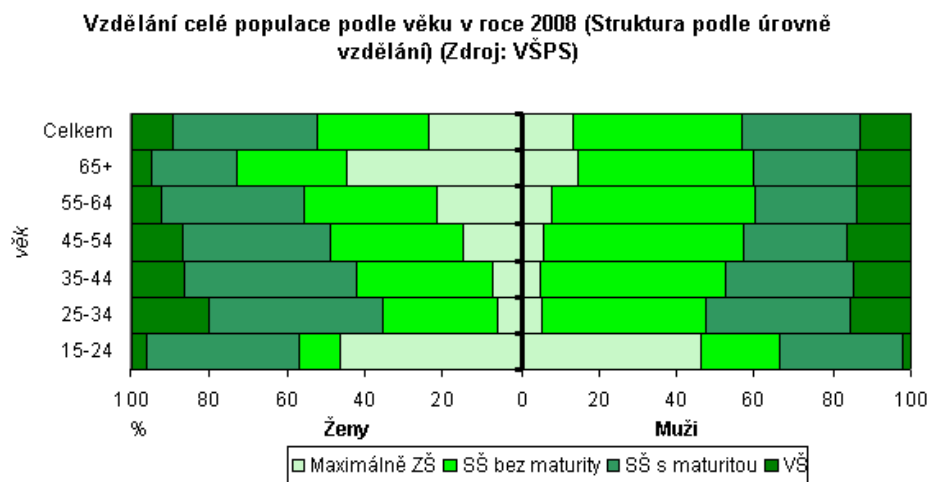
Úroveň vzdělání a zaměření bývá ovlivněno dobou, kulturou a zvyky společnosti. Úroveň společnosti se časem mění. Přicházejí, nové objevy, postupy, zjištění, ale mohou přetrvávat určité zažití zvyky, stereotypy, které jsou do podvědomí určitých skupin silně vryté. V případě mužů a žen na trhu práce převládají stereotypy, podle kterých jsou jedinci

⁴⁷ Zpracováno podle přílohy č.2

⁴⁸ Úřad vlády ČSÚ, (2008, str. 26), Dostupný z WWW<<http://www.vlada.cz>

vedení k volbě typu vzdělání, která má později vliv na pracovní pozici. Jak jsou rozděleni muži a ženy, tak i ve společnosti je jim přisuzováno typicky ženská a mužská povolání.

Obr. 3.3 Vzdělání celé populace v ČR podle věku



Pramen: ČSÚ, vlastní zpracování

Veškeré údaje o vzdělání pocházejí z Ústavu pro informace ve vzdělávání (ÚIV ČR). Údaje o mateřských, základních, středních školách a konzervatořích, dále vyšších odborných školách a údaje o pracovnících vysokých škol se získávají prostřednictvím vyčerpávajících šetření na školách; údaje o studentech, poprvé zapsaných a absolventech vysokých škol vycházejí z matriky studentů vysokých škol. Údaje týkající se celkové populace podle věkových skupin a vzdělání vycházejí z Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS).⁴⁹

Při pohledu na graf je patrné, že čím starší desetiletá věková skupina, tím vyšší je v ní zastoupení maximálně základního vzdělání a tím je nižší podíl vysokoškolsky vzdělaných. V případě žen je tento trend mnohem výraznější než u mužů. Ve věku 65 a více let nedosahuje téměř polovina žen této věkové kategorie vyššího než základního vzdělání. Je to dáno vývojem společnosti. Dochází ke zvyšování dostupnosti vzděláním obou pohlaví⁵⁰

Většinu lidí studuje v mladé věkové kategorii 25-34. V současné době se zvyšuje počet žen na vysokých a vyšších odborných školách, jejich počet mezi kategorií 25-34 je dokonce vyšší oproti mužům. V ostatních věkových kategoriích převládají muži. Kvalifikovaná pracovní síla ucházející se o zaměstnání na trhu práce je přibližně vyrovna

⁴⁹ ČSÚ, (2008), Dostupný z WWW<<http://www.czso.cz>

⁵⁰ Úřad vlády ČSÚ, (2008, str. 26), Dostupný z WWW<<http://www.vlada.cz>

2.1.2 Zaměstnanost

Všechny osoby, které pracují nelze považovat za zaměstnané. Práce není pouze činnost, která je odměněna mzdou. Za zaměstnané se považují všechny osoby patnáctileté a starší, obvykle bydlící na sledovaném území, které v průběhu referenčního týdne pracovaly alespoň 1 hodinu za mzdu, plat nebo jinou odměnu, nebo sice nebyly v práci, ale měly formální vztah k zaměstnání; hlavním kritériem pro zařazení mezi zaměstnané je tedy vyvíjení jakékoliv odměňované pracovní aktivity. Není proto rozhodující, zda pracovní aktivita těchto osob měla trvalý, dočasný, sezónní či příležitostný charakter a zda měly jen jedno nebo více souběžných zaměstnání, nebo zda současně studovaly, pobíraly nějaký důchod apod. Podle mezinárodní metodiky jsou mezi zaměstnané zahrnovány: osoby pracující ve vlastní či rodinné firmě profesionální i neprofesionální příslušníci armády, osoby ve výkonu civilní služby, osoby na mateřské dovolené, které před nástupem pracovaly. Podle mezinárodní metodiky nejsou mezi zaměstnané zahrnovány: osoby na mateřské dovolené, které před nástupem nepracovaly, a osoby na další mateřské (rodičovské) dovolené - jsou klasifikovány jako nezaměstnané nebo osoby ekonomicky neaktivní podle toho, zda splňují či nesplňují podmínky ILO.⁵¹

Tab. 3.4: Míra Zaměstnanosti podle úrovně vzdělání pohlaví

ženy				muži			
základní a bez vzdělání	střední bez maturity	střední s maturitou	vysokoškolské	základní a bez vzdělání	střední bez maturity	střední s maturitou	vysokoškolské
15,5	49,8	57,3	69,7	20,7	72,1	71	79,9

Pramen: ČSÚ, vlastní zpracování

Zaměstnanost se liší úrovní dosaženého vzdělání, přestože kvalifikovaná pracovní síla je na trhu práce vyrovnaná, ženy mívají pravidelně výrazně nižší zaměstnanost oproti mužům na trhu práce. Nejvíce je to viditelné u žen s dětmi, kde jsou rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů podle počtů dětí největší.

⁵¹ČSÚ, (2008), Dostupný z WWW<<http://www.czso.cz>

2.1.2.1 Míra zaměstnanosti podle počtu dětí.

Od roku 2000 se podíl u zaměstnaných vysokoškolsky vzdělaných osob výrazně zvýšil. Vyšší vzdělání se projevuje ve větší zaměstnanosti obou pohlaví. Vidíme, že ženy mají nižší zaměstnanost oproti mužům v každé úrovni vzdělání. Největší rozdíly jsou u středoškolských studentů bez maturity a s maturitou. Velké rozdíly o 10,2% i nadále převládají u vysokoškoláků.

Tab. 3.5 Celková Zaměstnanost v České republice podle počtu dětí

Celková zaměstnanost podle počtu dětí			
	1 dítě	2 děti	3 děti
ženy	31,3%	35,6%	30,9%
muži	95,8%	96,0%	87,7%

Pramen: ČSÚ, vlastní zpracování

Největší rozdíl je zřetelný podle zaměstnanosti žen s dětmi a mužů ve věkové kategorii 25-49 let. Ženy s jedním dítětem jsou zaměstnány o více než 60% méně než muži a s každým přibývajícím dítětem jsou rozdíly vyšší o 50%. Významnou roli na rozložení podílu zaměstnaných žen s dětmi sehrává neochota zaměstnavatelů matky s dětmi do zaměstnání přijímat. Velký vliv má stereotypní pohled zaměstnavatelů na pracovní schopnosti žen. Zaměstnavatel předpokládá odchod žen na mateřskou dovolenou a jejich následnou starost o rodinu.⁵²

2.1.2.2 Pracovní pozice podle pohlaví v K-ZAM-R

K-ZAM-R je vytvořený podle ISCO-88, přijaté mezinárodní organizací práce (ILO). Umožňuje mezinárodně porovnávat. Rozděluje zaměstnání do skupin, podle charakteru práce, složitosti a kvalifikační náročnosti práce.⁵³

I když je kvalifikovaná pracovní síla žen a mužů vyrovnaná. Rozmístění žen a mužů podle pozic je velmi nevyrovnané.

Zaměstnané ženy pracují nejčastěji jako technické, zdravotnické a pedagogické pracovnice. Do této kategorie spadá 28,2% zaměstnaných žen. Oproti tomu 26,89 % mužů pracovalo, jako řemeslníci, výrobci a zpracovatelé. Na druhém místě se u zaměstnaných mužů

⁵²Český trh práce optikou genderových statistik, (2008), Dostupný z WWW< <http://www.aperio.cz/>

⁵³ ČSÚ, Dostupný z WWW<<http://www.czso.cz>

umístili obsluha strojů a zařízení. V případě zaměstnaných žen se na druhém místě v četnosti dostaly provozní pracovníce ve službách a obchodu. Druhá pomyslná příčka by patřila pracovním pracovnícím ve službách a obchodu a třetí příčka vědeckým a odborným duševním pracovnícím. Nejvyšší poměr žen a mužů byl zjištěn ve čtvrté hlavní třídě klasifikace zaměstnání, tj. u nižších administrativních pracovníků.⁵⁴ (zpracováno podle přílohy č.3)

2.1.2.3 Pracovní pozice podle odvětví

OKEČ - Údaje o odvětví činnosti jsou členěny podle kategorií Odvětvové klasifikace ekonomických činností (OKEČ) platné k 1. 1. 2003⁵⁵

Nejvíce žen oproti mužům podle odvětví pracuje ve školství a v zdravotnictví. Pracovní pozice s výrazně větším zastoupením žen jsou nazývaná, jako femininní a s převahou mužů maskulinizované.⁵⁶

Ženy jsou ve většině případů zaměstnávány v odvětvích finančního zprostředkovávání, obchodu, ubytování a stravování, ostatních veřejných sociálních službách a v činnostech spojených s údržbou domácnosti. Muži jsou nejvíce zastoupeni v technických odvětvích, kde jejich převaha zaměstnání oproti ženám je nejvýraznější. Mezi tyto odvětví jsou zařazovány: zpracovatelský průmysl, stavebnictví, výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody, těžba nerostných surovin, lesnictví a související činnosti a v činnostech dopravy.⁵⁷

2.1.3 Účast žen ve veřejném životě a rozhodování

Diskriminace má dva základní projevy a to segregace v zaměstnání a nízké mzdy. Nejvíce viditelná je segregace žen v zaměstnání v pracovních pozicích spojených s vyšší rozhodovací pravomocí a vyšší prestiží.

Volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR se konají každé 4 roky, pokud nedojde k volbám předčasným. Počet volených poslanců je stanoven ústavou na 200 mandátů. Volí osoby se státním občanstvím ČR od 18 let věku. Volit leze i v zahraničí, kdy byly vytvářeny volební místnosti u zastupitelských úřadů a generálních konzulátů ČR. Ve volbách do poslanecké sněmovny parlamentu ČR v roce 2006 se účastnilo 4985 osob. Mužů kandidovalo o 2219 více než žen. Muži získali 169 mandátů, zatím co ženy jen 31. Celková úspěšnost mužů v parlamentních volbách byla dvakrát vyšší než u žen. Tento trend vyšší úspěšnosti platil u obou nejsilnějších stran ČSSD i ODS a také v případě KDU-ČSL. Opačný trend zaznamenaly

⁵⁴ Úřad vlády ČSÚ, (2008, str. 32), Dostupný z WWW<<http://www.vlada.cz>

⁵⁵ ČSÚ,(2007), Dostupný z WWW< <http://czso.cz>

⁵⁶ Sokačová, Kolářová, (2007), Dostupný z WWW<<http://www.rovneprilezitosti.cz>

⁵⁷ Zpracováno podle Příloha č.4

KSČM a především Strana zelených, kdy úspěšnost žen byla 2,6% a 1,3% u mužů. Nutné je zdůraznit, že ze Strany zelených bylo zvoleno pouze 6 poslanců a to 3 muži a 3 ženy.⁵⁸

Tab. 3.6 Kandidující a zvolení do PSP ČR 2006

ukazatel	ženy			muži			kandidáti muži/ženy	zvolení muži/ženy
	kandidáti	zvoleno	úspěšnost (%)	kandidáti	zvoleno	úspěšnost (%)		
celkem	1383	31	2,2	3602	169	4,7	38,4	18,3

Pramen: ČSÚ, vlastní zpracování

2.1.3.1 Ženy a muži v zákonodárné, výkonné a soudní moci a v politice

Muži celkově převažují nad ženami i v podílu na zákonodárné, výkonné a soudní moci. Nejvíce žen je mezi soudci Ústavního soudu (30.8 %), mezi soudci Nejvyššího soudu je to 23.7 % a mezi soudci ostatních soudů jsou žen téměř dvě třetiny (64.2 %). Nejméně je žen mezi senátory (12.3 %) a ani jedna žena nezastává funkci hejtmána nebo primátora hlavního města Prahy. Co se týče společensky významných pozic, ženy najdeme spíše v řídicích funkcích na nižší úrovni - mezi vedoucími oddělení na ministerstvech je jich 30.5 %, mezi předsedy odborových svazů sdružených do českomoravské komory odborových svazů (ČMKOS) 24.2 %, mezi řediteli odborů na ministerstvech 21.0 %, mezi členy koordinační a dozorčí rady Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR (KZPS) 10.0 %. V řídicích funkcích u policie je žen celkově 4.7 %, žádná žena však není policejní prezidentkou nebo náměstkyní, ředitelkou správy kraje nebo služby či jejich náměstkyní.⁵⁹

2.1.3.2 Ženy na pozicích s nižší prestiží

Genderové statistiky ukazují, že kvalifikace mužů a žen na českém trhu práce je srovnatelná. Zastoupení žen na lépe placených pozicích s lepší prestiží jsou nižší než u mužů. Ve statutárních orgánech 75 % českých firem, obchodních společností chybí ženy. Ženy mají

⁵⁸ Úřad vlády ČSÚ, (2008, str. 47), Dostupný z WWW<<http://www.vlada.cz>

⁵⁹ Muži a Ženy, Dostupný z WWW<<http://www.osops.cz>

převahu jen ve 22 % firem, ve zbývajících firmách jsou v menšině.⁶⁰ Ženy jsou výrazně méně zastoupené na vedoucích a řídicích pracovních pozicích oproti mužům a výrazně převažují v pedagogických a zdravotnických odvětvích.

*Mezi typicky ženské povolání, kde výrazně převažují ženy, patří zdravotnické profese na střední úrovni, kancelářské práce středně-technického rázu a také profese zajišťující obsluhu strojů v textilním průmyslu. V těchto profesích je zastoupení žen téměř stoprocentní. Naopak muži téměř stoprocentně dominují povoláním souvisejícím s obsluhou a řízením technických zařízení a strojů včetně motorových a také dělnickým profesím z oboru stavebnictví, těžby dřeva a hornictví.*⁶¹

Ženy se na trhu práce setkávají s dvojí segregací. Tyto segregace nazýváme horizontální a vertikální. Horizontální segregace se vyznačuje větším zastoupením ženy v typicky ženských odvětvích, které obecně mají nižšími mzdy oproti mužským odvětvím. Vertikální segregace je charakteristická zastoupením mužů na vrcholových pozicích s lepší prestiží spojenou s vyšším platovým ohodnocením. Nejvíce se dvojí segregace projevuje v typicky ženských zaměstnání. V ženských odvětvích, jako je školství jsou průměrné mzdy nižší oproti odvětví s stejnou kvalifikací a muži jsou výrazně více zastoupeni na vyšších pozicích s lepší prestiží, přestože často muži mívají nižší kvalifikaci oproti ženám.⁶²

Segregace se projevuje v soukromém i veřejném sektoru. Ve veřejném sektoru je nejvíce viditelná. V pracovních pozicích, kde je kladen důraz na rozhodování jsou zastoupeni především muži. Takto rozdílný podíl zastoupení má spoustu příčin. Kromě velkého počtu žen, které přerušují kariéru z důvodu péče o dítě a dalšími nesnázemi s tím spojenými, jako je opakovaný profesní start, přizpůsobení profese s péčí o dítě. Za nižší zastoupení žen na vedoucích pozicích můžou především genderové stereotypy⁶³, které znevýhodňují ženy při povyšování a jmenování do pozic s rozhodovacími pravomocemi.⁶⁴

Dalšími příčinami nerovnosti pracovních pozic jsou způsobeny rozdílnosti příležitostí mezi muži a ženami v přístupu ke vzdělávání a profesi a neochota zaměstnavatele měnit své návyky. Zaměstnavatel přijme na vyšších pozicích obsazovaných pravidelně muži opět mužské pohlaví. S rozložením ženské pracovní síly na trhu práce s nižšími pozicemi se pojí i nižší platové ohodnocení.

⁶⁰ Cio Business World, Dostupný z WWW< <http://businessworld.cz>

⁶¹ Muži a Ženy, Veřejný život a rozhodování, Dostupný z WWW<<http://www.osops.cz>

⁶² Sokačová, Kolářová, (2007), Dostupný z WWW<<http://www.rovneprilezitosti.cz>

⁶³ tradiční a diskriminační představy o typicky mužských a ženských vlastnostech a o rolích a pozicích mužů a žen ve společnosti

⁶⁴ Šnýdrová, (2006)

2.1.4 Mzdy

Medianová hrubá měsíční mzda představuje reálnou, extrémními hodnotami nezkrácenou střední hodnotu úrovně mezd jednotlivých zaměstnanců. Hrubá měsíční mzda zaměstnance se vypočte jako podíl, v němž je číselník kumulace měsíční hrubé mzdy (včetně prémie a 13 a 14 platů) od počátku roku do konce sledovaného období. Aby zjišťovaná hrubá mediánová mzda nebyla ovlivněna zaměstnanci, kteří pracovali na kratší úvazky, zahrnují se do výpočtů jen zaměstnanci s týdenním úvazkem a 30 a více hodin za týden.⁶⁵

Průměrné mzdy podle mediánu za rok 2008

Průměrná hrubá měsíční mzda v roce 2008 byla 22 217 Kč. Muži mívají pravidelně rok od roku vyšší průměrné mzdy oproti ženám. V roce 2008 byl zaznamenán rozdíl mezi mužskou a ženskou mzdou v průměru o 5067.

Tab. 3.7 Průměrné mzdy podle mediánu za rok 2008

	ženy	muži	celkem	podíl mediánu mezd žen na mediánu mezd mužů
medián mezd	19380	24447	22217	79,8

Pramen: ČSÚ, vlastní zpracování

Průměrné mzdy podle K-Zam

Nejvyšší výdělků měli v roce 2008, jak mezi ženami tak mezi muži zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci. Medián mezd mužů zde byl 43401 Kč a medián mezd žen 30299. Na druhém místě byly mzdy vědeckých a odborných duševních pracovníků, třetí byli technici, zdravotníci a pedagogičtí pracovníci. Nejméně vydělávali pomocní a nekvalifikovaní dělníci i dělnice. Největší rozdíly mezd mezi mužem a ženou lze pozorovat mezi zákonodárci, vedoucími a řídícími pracovníky. Na druhém místě se v rozdílu mezd umístili vědečtí a odborní duševní pracovníci a na třetím místě řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé a opraváři.⁶⁶

⁶⁵ Úřad vlády ČSÚ, (2008, str. 34), Dostupný z WWW<<http://www.vlada.cz>

⁶⁶ Úřad vlády ČSÚ, (2008, str. 37), Dostupný z WWW<<http://www.vlada.cz>

Muži mají vyšší mzdy ve všech kategoriích, jen příslušníci armády mají mírně nižší hrubou měsíční mzdu. Obecně platí, že čím je mediánová hrubá měsíční mzda vyšší, tím se zvětšuje rozdíl mezi mzdou muže a ženy.

Průměrné mzdy podle pohlaví a odvětví

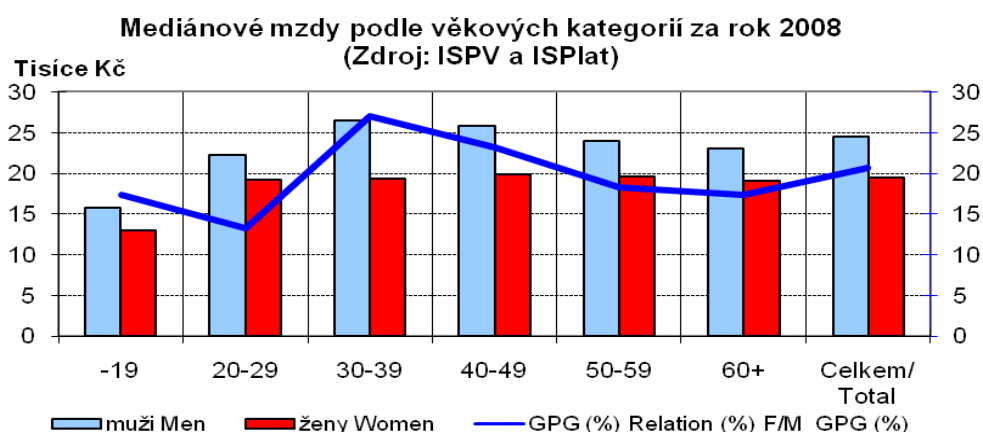
Muži mají ve všech odvětvích činnosti vyšší mzdy oproti ženám. Největší rozdíly ve výši mezd mezi ženami a muži jsou v odvětvích, kde jsou mzdy nejvyšší. Ženy i muži si nejvíce vydělávají v oblasti peněžnictví a pojišťovnictví, kde v roce 2008 mediánová hrubá měsíční mzda dosahovala u mužů 46 174 Kč a u žen 29 397 Kč. Oproti mužům nejméně vydělávají ženy, také v obchodě a oblasti opravy motorových vozidel. Zde všude nedosahuje mzda ženy ani tři čtvrtin mzdy mužů. Nejmenší rozdíly ve výši mezd mezi muži a ženami jsou v oblastech ostatních veřejných, sociálních a osobních služeb.⁶⁷(zpracováno podle přílohy č.4)

Průměrné mzdy podle věkových skupin

S přibývajícím věkem zaměstnance stoupá odbornost a zkušenost pracovníka. To je jedním z faktorů, který ovlivňuje výši odměny za práci. Není to však závislost přímé úměrnosti, neplatí tedy, že by průměrné mzdy pravidelně stoupaly s počtem let v podniku.⁶⁸

Hospodářské změny v 90. letech možná způsobily, že nejvyšší mzdy dosahuje střední generace. Znehodnotily výhody jedinců, kteří měli praxi a zkušenosti

Obr. 3.8 Průměrné mzdy podle věkových skupin



Pramen: ČSÚ, vlastní zpracování

⁶⁷ Úřad vlády ČSÚ, (2008, str. 50), Dostupný z WWW<<http://www.vlada.cz>

⁶⁸ Maršálek, (2000-2006), Dostupný z WWW<<http://www.spcr.cz>

Gender pay gap (GPG v %) je počítán jako relativní rozdíl mediánu mzdy mužů a žen vztažený k mediánu mzdy mužů a vyjadřuje se v %.⁶⁹

Průměrné mzdy nerostou úměrně s věkem zaměstnance. Nejvyšší průměrné mzdy dosahuje střední generace ve věku 30-39. Nejnižší mzdy jsou u dvou nejmladších kategorií na počátku své kariéry. Je to spojeno hlavně s tím, že mladí lidé se dnes připravují na vstup do zaměstnání delší dobu. Přinášejí si také obecně vyšší kvalifikaci, zejména v oblasti vyššího (pomaturitního) vzdělávání. Pro další věkové skupiny mzda prudce stoupá, postupně se mzdy stabilizují a mírně klesají.⁶⁹

Do 29 věku jsou mzdové rozdíly mužů a žen nejmenší, K jejich nárůstu dochází ve věkové skupině 30-39 let, kdy rozdíly mediánové mezd mužů a žen jsou nejvyšší GPG zde přesahuje 26%. V následující věkové skupině 40-49 let jsou rozdíly výše mezd mužů žen ještě relativně vysoké. Ve věku 50 a starších občanů se rozdíly ve výši mezd snižují.⁷⁰

Průměrné mzdy podle úrovně vzdělání

Podle přílohy (5) „*Ženy vydělávají méně než muži, a to bez ohledu na úroveň vzdělání. Oběma skupinám rostly mzdy úměrně s vyšším vzděláním, avšak mediánová mzda českých žen v roce 2008 dosahovala pouze čtvrtinu mezd mužů. Největší rozdíly byly zjištěny středoškoláků bez maturity, kdy GPG dosahoval skoro 30% a u vysokoškoláků s magisterským studiem GPG přesahoval 25%. Nejmenší rozdíly se objevily u středoškoláků s maturitou.*“⁷¹

Zdůvodnění rozdíl mezd žen oproti mužům

Nejběžnějším projevem diskriminace na trhu práce jsou výrazně nižší mzdy, které jsou viditelná ze statistických dat. Statistiky ukazují, že nerovnost v odměňování žen patří k typickým znakům českého trhu práce. Ženy se častěji objevují v méně ceněných pracovních pozicích. Nízké mzdy jsou nejčastěji zdůvodňovány genderovými stereotypy.

Ženy a muži se rodí biologicky odlišní a mají i jiné vlastnosti. Ženám jsou připisované určité vlastnosti, které je směřují k podřízenosti, jako pečovatelská, spolupracující, intuitivní. Mužům jsou připisované vlastnosti vůdce např. soutěživý, nezávislý, logický, agresivní. V řadě oblastí muži vynikají a mívají lepší výsledky oproti ženám. Existují však oblasti, kde

⁶⁹ Úřad vlády ČSÚ, (2008, str. 34), Dostupný z WWW<<http://www.vlada.cz>

⁷⁰ Úřad vlády ČSÚ, (2008, str. 35), Dostupný z WWW<<http://www.vlada.cz>

⁷¹ Úřad vlády ČSÚ, (2008, str. 34), Dostupný z WWW<<http://www.vlada.cz>

vyniknou více ženy. Z toho vyplývá, že ženy mohou být stejně dobří i lepší řídicí pracovníci než muži. Některé vlastnosti jsou ve společnosti tak silně vryté, že se s nimi dotyční jedinci často ztotožní.⁷²

Každý jedinec je jiný a nelze proto někoho někde zařazovat. Někteří do popředí svého zájmu staví rodinu a jiní kariéru. Mnohé vlastnosti jsou ovlivněny výchovou a zažitými genderovými stereotypy, které jsou spojeny s tradičními rolemi ženy v péči o domácnost, kde živitelem je muž. Mzda ženy je jen doplnění rodinného rozpočtu.

Další genderový stereotyp je, že žena je biologicky předurčena k tomu, aby rodila a vychovávala děti. Z toho vyplývá, že nemůže v zaměstnání plnit pracovní úkoly s takovým nasazením, jako muž. Proto jsou ženy ve většině případů zařazeny na pracovní místa, kde vykonávají méně náročnou práci. Toto je spojeno s nižším platovým ohodnocením. Muž je považován za jedince schopnějšího a flexibilnějšího oproti ženám, u kterých zaměstnavatel předpokládá odchod na mateřskou dovolenou. Proto zaměstnavatel bere ženu, jako nestabilního pracovníka. Mateřství a rodičovské starosti ztěžují přijetí do zaměstnání, ale i kariérní postup a získání lépe placených pozic žen. Důsledkem zažitých genderových stereotypů a společenských norem je, že na rodičovské dovolené zůstávají hlavně ženy, přestože je tato možnost uzákoněná i pro muže. Představa o rozdělení rolí mezi mužem a ženou je stále ve společnosti zakořeněná a brání ženám využít svůj potenciál, schopnosti a kvalifikaci. Přestože přibývá počet bezdětných žen, které daly přednost budování své kariéry, nebo naopak se zvyšuje počet mužů, kteří zůstávají na mateřské dovolené. Mnohé ženy stavějí úspěch v práci před osobním životem. Tyto ženy se hůře prosazují oproti mužům, i když mívají často vyšší dovednosti a kvalifikaci. Různé formy znevýhodnění můžou přispívat k zvýšení rizika chudoby žen a jejich následnou ekonomickou závislost.

⁷² Šnýdrová, (2006)

3 PROTIDISKRIMINAČNÍ POLITIKA V ČR

3.1 Historický vývoj

I když je to smutná realita, rozvoj rovnoprávnosti mezi mužem a ženou začal teprve v druhé polovině 20. století. Ženy byly v minulosti v nejrůznějších oblastech podřízeny mužům. Zejména v manželství byla podřízenost žen nejvíce viditelná. Právní existence manželky byla sloučena s manželovou, jenž měl kontrolu nad její osobou a majetkem. Manžel měl práva, která byla společnosti odsuzována, ale tiše tolerována. Zvláště se jednalo o domácího násilí. Manželství nebylo jedinou oblastí, kde nerovnoprávnost žen byla viditelná. Mezi další významné sféry patřila politická angažovanost žen a pracovní zařazení ve společnosti.

Ženy si začaly uvědomovat své nerovné postavení oproti mužům. Začaly bojovat o změnu této nerovnoprávnosti, které nazýváme feminismus. Feminismus byl rozdělen do tří vln. První vlna probíhala v 20. století. Hlavní priorita boje žen bylo přiznání svých práv a svobod, aby mohly působit, jako svéprávné a samostatné bytosti. Jednalo se o nejzákladnější práva pro občanský a politický život: volební právo, právo na vzdělání, právo na vlastnictví majetku. První vlna skončila v roce 1930, kdy byly její hlavní cíle splněny. V Československu ženy mohli volit, jako jedná z prvních zemí od roku 1918.⁷³

Druhá vlna se začala rozvíjet v 60. letech 20. století. Hlavní požadavky byly rozhodovat nezávisle sami o sobě. Úspěšnými prosazovanými požadavky druhé vlny feminismu bylo přiznání práva na větší kontrolu žen nad svým tělem, právo na ukončení těhotenství a přístup ke všem profesím. Druhá vlna feminismu se nezabývala jenom rovností žen a mužů, ale také jejich rozdílností. Nové generace bojující za ženská práva se začala zabývat novými tématy. Začal se řešit původ nerovností mezi pohlavími a nastalo zpochybňování tradičních rolí žen ve světě ovládaném muži. Pozornost byla orientována na postavení žen a mužů v naší kultuře. Důraz se kladl na to, aby odlišnost nebyla podmínkou nerovnosti a aby každý mohl najít a rozvíjet svoje individuální kvality. Zakládala se ženská studia, která dala vzniknout vědnímu oboru „gender studies“.⁷⁴

V současnosti mluvíme o třetí vlně feminismu. Dnešní feministky si uvědomují hodnotu práv a výhod vybojovaných ženami předchozích generací. Dobře ví, že je nutné tyto hodnoty neustále rozvíjet. Muže neberou jako nepřátele, ale snaží se o společné zlepšování

⁷³ Plesková, Frank, Bosáková, (2005, str. 7)

⁷⁴ Plesková, Frank, Bosáková, Kuglerová, (2005, str. 8)

životních podmínek obou pohlaví. Požadavky vedoucí ke zkvalitnění soužití jsou: *stejně mzdy žen a mužů za stejnou práci, rovné příležitosti žen a mužů v přístupu ke vzdělání, rovné zastoupení žen a mužů v politice, společné normy péče o děti, právní a finanční nezávislost všech žen, možnost antikoncepce a interrupce, ukončení diskriminace lesbických žen, ochrana všech žen před jakýmkoliv formami násilí, přeformulování zákonů a rovněž změna ve struktuře institucí, které zvýrazňují mužskou dominanci.*⁷⁵

Česká republika patřila mezi země, kde přetrvával negativní postoj k feminismu. Společnost si špatně vysvětlovala myšlenky feminismu, který je důsledkem, že v 60. letech 20. století chyběl volný průběh ideového proudu druhé vlny a po roce 1989 byly špatně vykládány feministické myšlenky. Postupně však docházelo k pozitivním změnám, na které má velký vliv snaha o splnění podmínek vstupu do EU a také rozvíjející se občanská společnost a uvědomění, že je nutno změnit nerovné uspořádání naší společnosti.⁷⁶

Základem feministického hnutí dnešní doby je odstranění všech forem diskriminace, aby to bylo možné je potřeba odstranit nejdříve genderové stereotypy z podvědomí veřejnosti.

3.2 Úloha státu v oblasti politiky rovných příležitostí pro ženy a muže

Vláda ČR se systematicky začala zabývat problematikou rovných příležitostí teprve počátkem roku 1998, a to především nejen v souvislosti s budoucím členstvím České republiky v EU, ale také v souvislosti s dalšími mezinárodními závazky vyplývajícími z Úmluvy OSN a odstranění všech forem diskriminace žen nebo ze závěrů Pekingské konference, resp. její Akční platformu. Politika rovných příležitostí mužů a žen tvoří nedílnou součást politiky EU a během posledních několika desítek let, zde byla přijata celá řada sekundárních právních aktů, s kterými se ČR, jako kandidátská země musela vypořádat.⁷⁷

Současně byla všem členům vlády uložena povinnost spolupracovat s nevládními organizacemi žen. Ministr práce a sociálních věcí byl rovněž pověřen, aby sestavil národní akční plán pro danou oblast. Dokument "Postupy a priority vlády pro prosazování rovnosti mužů a žen" byl poprvé přijat vládou v dubnu 1998 a zaměřuje se na oblasti, ve kterých přetrvávají obtíže prosazování rovnosti mužů a žen. K podpoře a prosazování rovných

⁷⁵ Plesková, Frank, Bosáková, Kuglerová, (2005, str. 9)

⁷⁶ Plesková, Frank, Bosáková, Kuglerová, (2005, str. 10)

⁷⁷ Český helsinský výbor (2002, str. 27)

příležitostí v oblasti zaměstnanosti na trhu práce byl sestaven “Národní akční plán zaměstnanosti”, který byl vládou schválen v březnu 2002.⁷⁸

Zásadní vliv proti diskriminaci přinesl především vstup do Evropské unie. Česká republika musela sladit právní předpisy s právem Evropská unie, protože boj proti diskriminaci patří k hlavním prioritám politiky Evropské unie.

3.3 Právní rámec diskriminace v ČR

3.3.1 Obecné vymezení

Obecný zákaz diskriminace v České republice je vymezen Ústavou ČR a Listinou základních práv a svobod. Z Ústavy ČR vyplývá, že Česká republika je demokratický stát uctívající práva a svobody člověka.⁷⁹

Zákaz diskriminace a zajištění rovného zacházení jsou zahrnuty v Listině základních práv a svobod, která je součástí ústavního pořádku České republiky.

Z názvů je patrné, že by měla dodržovat přirozená základní lidská práva a svobody, které se nadřazují i nad Ústavu. “*Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.*”⁸⁰ Diskriminační důvody lze rozšiřovat v Listině základních práv a svobod na rozdíl od jiných právních předpisů. Podrobnější úpravy zákazu diskriminace včetně například sexuálního obtěžování byly včleněny do zákoníku práce.⁸¹

Každý člověk by měl mít možnost svobodné volby povolání. Listina základních práv a svobod umožňuje lidem podnikat a provozovat jiné hospodářské činnosti.⁸²

Z Listiny základních práv a svobod vyplývá právo na spravedlivou odměnu za práci a uspokojivé pracovní podmínky.⁸³ Určité skupiny osob, které jsou svým dočasným nebo trvalým zdravotním stavem oslabeny. Mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky a na pomoc při přípravě k povolání. Jedná se o ženy, mladistvé a osoby zdravotně postižené.⁸⁴

⁷⁸ Český helsinský výbor Praha, (2002, str. 27, 28)

⁷⁹ Ústava ČR, článek 1.

⁸⁰ Listina základních práv a svobod, článek 3.

⁸¹ Zákoník práce, § 1/ odst.9,

⁸² Listina základních práv a svobod, článek 26.

⁸³ Listina základních práv a svobod, článek 28.

⁸⁴ Listina základních práv a svobod, článek 29.

Česká republika je vázána závazky z mezinárodního práva a vyhlášenými mezinárodními smlouvami a povinna je použít, pokud mezinárodní smlouva stanoví něco jiného než zákon.⁸⁵ Mezi nejdůležitější mezinárodními závazky patří úmluvy Organizace spojených národů, úmluvy Mezinárodní organizace práce a upravená Evropská sociální charta, vnitrostátními zákony všech členských států Rady Evropy a zákony Evropského společenství. Dále několika úmluvami Mezinárodní organizace práce, oběma pakty OSN o lidských právech. Mezi nejvýznamnější politické závazky patří Závěry IV. Světové konference o ženách, konané v Pekingu v roce 1995 a další.⁸⁶

Listina neobsahuje, čeho se mohou oběti diskriminace domáhat. Proto byl princip rovnosti rozšířen i do dalších právních úprav a zákonů.

3.3.2 Pracovně právní předpisy

Další zákonná uspořádání jsou vymezena v zákonných právních předpisech, které usměrňují především diskriminaci v pracovněprávních vztazích. Pro použití právních předpisů je nutné rozlišovat přístup uchazeče k zaměstnání a samotné zaměstnání.⁸⁷

Zákon o zaměstnanosti

Zákon řeší problematiku zaměstnanosti. Nejprve konkretizuje právo na zaměstnání (mj. zákaz diskriminace; zabezpečení vhodného zaměstnání; zaměstnávání cizinců) a státní politiku zaměstnanosti (snaha o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách). Dále zákon upravuje nástroje k zabezpečování práva na zaměstnání (zprostředkování zaměstnání; rekvalifikace; hmotné zabezpečení uchazečů) a postup zaměstnavatelů při zaměstnávání občanů (a občanů se změněnou pracovní schopností).⁸⁸

Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňující právo na zaměstnání. Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv forma diskriminace na základě nepřipustného kritéria.⁸⁹ Jde zejména o inzeráty, v kterých zaměstnavatel nabízí práci pouze jednomu pohlaví nebo zaměstnavatel vyžaduje po uchazečích citlivé údaje, které souvisí s diskriminačními důvody. Zaměstnavatel může rovné zacházení na základě nepřipustného kritéria porušit v případě, že tato příčina souvisí s povahou zaměstnání a představuje důležitý požadavek pro výkon zaměstnání.

⁸⁵ Ústava ČR, článek 1, článek 10a

⁸⁶ Český helsinský výbor, (2002, str. 30)

⁸⁷ Hubálek, Štěpánková, Zamboj, (2008)

⁸⁸ BusinessInfo.cz, (2006), Dostupný z WWW: < <http://www.businessinfo.cz>

⁸⁹ Zák. č. 435/2004, §4

Zákoník práce

Zákoník práce upravuje především pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Nejrozsáhlejší část zákona upravuje záležitosti související s pracovním poměrem (např.: vznik, změny a skončení pracovního poměru; pracovní smlouva)⁹⁰

Ze zákoníků práce vyplývá, že zaměstnavatele jsou povinni zajistit rovné zacházení a ochranu před diskriminací po celou dobu trvání pracovního poměru. Zákoník práce nevymezuje žádné diskriminační důvody na základě nepřipustného kritéria. Zaměřuje se na rovné pracovní podmínky, spravedlivé odměňování a rovné zacházení v odborné přípravě a možnosti dosáhnout postupu v zaměstnání.⁹¹ „Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“⁹²

Zákon stanovuje, že za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, která je vykonávána ve stejných nebo podobných podmínkách zaměstnancům náleží stejná mzda.⁹³

Další úpravy týkající se rovného odměňování jsou zakotveny v zákoně o platu, zákoně o platu o cestovních náhradách.

Zákaz diskriminace a povinnost zajišťovat rovné zacházení vymezuje i zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, který se vztahuje na fyzické osoby, které v bezpečnostním sboru vykonávají službu a jejich odměňování např. Policie České republiky, Hasičský záchranný sbor České republiky, Celní správa České republiky, Vězeňská služba České republiky.⁹⁴

Antidiskriminační zákon

Legislativa a práva bojující za diskriminaci v České republice se neustále vyvíjejí. Přes velký boj Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky dne 17. června 2009 schválila přijetí Antidiskriminačního zákona, který přináší nové předpisy Evropského společenství a navazuje na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy. Přijetím Antidiskriminačního zákona Česká republika splnila svou povinnost vůči závazkům Evropské unie. Antidiskriminační zákon upravuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve

⁹⁰ BusinessInfo.cz, (2004), Dostupný z WWW: <<http://www.businessinfo.cz>

⁹¹ Hubálek, Štěpánková, Zamboj, (2008)

⁹² Zák. č.262/2006 Sb. §§16, 17

⁹³ Zák. č.262/2006 Sb. §11

⁹⁴ Hubálek, Štěpánková, Zamboj, (2008)

věcech: „práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují, sociálního zabezpečení, přiznání a poskytování sociálních výhod, přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování“⁹⁵

Antidiskriminační zákon se netýká jen pracovněprávních vztahů, konkretizuje zásadu rovného zacházení pro řadu oblastí. Nová právní úprava přináší zákaz diskriminace i do soukromoprávních vztahů (o přístup ke zboží a službám včetně bydlení, ale také o školství, zdravotnictví, činnost v profesních komorách a další). Může to přinést i problémy, protože Antidiskriminační zákon svým způsobem povyšuje rovnost nad principem svobodné volby. Podnikatel se nebude moci rozhodnout, zda přijme zaměstnance podle svého přesvědčení a svobodné volby. Rozhodnutí zaměstnavatele bude směřovat k tomu, aby nediskriminoval uchazeče o zaměstnání nebo svého zaměstnance.

Vymezení principu rovného zacházení a zákazu diskriminace byly zakotveny v Listině základních práv a svobod a dalších právních předpisech (v zákoně o zaměstnanosti, zákoníku práce a dalších). Nový zákon přinesl především právní prostředky ochrany před diskriminací a ucelil a doplnil nedostatečnou právní úpravu. Zákon popisuje základní pojmy⁹⁶, které vymezují přesné důvody diskriminace a přípustné formy rozdílného zacházení.⁹⁷ Rozšiřuje výčet diskriminačních důvodů o: „věk, manželský a rodinný stav, sexuální orientaci, pohlavní identifikaci, nepříznivý zdravotní stav, členství v odborových organizacích a jiných sdruženích a dokonce i o vztah k osobě určité rasy či víry“⁹⁸

Tato právní úprava by měla být úplná a zahrnovat v sobě všechny mezilidských vztahy, v nichž může dojít ke znevýhodňování spojené s diskriminačním důvodem.

Pokud dojde k porušení rovného zacházení nebo diskriminace. Antidiskriminační zákon umožní obětem diskriminace se účinněji bránit než doposud. Poškozený má právo se u soudu domáhat upuštění od diskriminace, odstranění následku diskriminačního jednání, nárok má na omluvu i případné odčinění. V případě soudního sporu jsou povinny obě strany (diskriminující i diskriminovaný) prokazovat jestli došlo nebo nedošlo k diskriminačnímu

⁹⁵ Zák. č. 198/2009 Sb, §1

⁹⁶ Zák. č. 198/2009 Sb, §2

⁹⁷ Zák. č. 198/2009 Sb, §6

⁹⁸ Zák. č. 198/2009 Sb, §2

jednání. Pokud bude někdo obviněn z diskriminace, obžalovaný bude muset prokázat svou nevinu, jinak bude vinen. Zákon přináší prosazování práva rovného zacházení, působnost ve věcech práva na rozdílné zacházení a ochranu před diskriminací. Vytváří se Antidiskriminační orgán (Veřejný ochránce práv), který se bude zabývat rovností a diskriminací. Oběti diskriminace budou mít možnost se na něho obracet s žádostí o pomoc. Veřejný ochránce práv podpoří poškozené jedince, kterým předsudky a stereotypní myšlení brání zařazení do společnosti a odsouvá je na okraj společnosti.⁹⁹

Přestože zákaz diskriminace je zakotven v celé řadě právních norem, diskriminace je typický jev na českém trhu práce. Právní normy do přijetí Antidiskriminačního zákona, nebyly příliš úspěšné. Postižení jedinci si často neuvědomovali, že trpí diskriminací a mohou se bránit. Ukazatele diskriminace naznačují, že projev diskriminace je velmi obvyklý.

Účinnost Antidiskriminačního zákona v České republice zatím nelze hodnotit, protože zákon byl přijat 17. června 2009. Je otázkou, zda nový zákon sníží současné projevy diskriminace, především v oblasti výše mezd a zastoupení žen v pracovních místech s vyšší prestiží a vyššími rozhodovacími pravomocemi? Antidiskriminační zákon přináší spoustu rozporuplných názorů. Některé současné zákonné právní normy dostává do rozporu. V Ústavě ČR je zakotveno, že Česká republika je „demokratický stát uctívající práva a svobody člověka.“ Antidiskriminační zákon může omezit volný trh a zásady svobodné společnosti, především zákazem diskriminace v soukromoprávních vztazích.

Ekonomové tvrdí, že diskriminace je přirozený jev a znamená „upřednostňování“. Zákaz diskriminace by měl být jen ze strany států, protože stát se zavázal, že nebude dělat rozdíly mezi občany a všichni občané mají být v přístupu k základním lidským právům před zákonem rovni.¹⁰⁰

*„Jedním z předpokladů fungující demokratické společnosti jsou rovné příležitosti všech osob v přístupu ke vzdělání, zaměstnání, zdrojům veřejných financí a zdrojům veřejné moci bez rozdílu pohlaví, rasy, sexuální orientace, náboženského nebo politického smýšlení“.*¹⁰¹ Proto je zapotřebí zamezit diskriminaci, které je nevýhodná i pro ekonomiku. Postižené osoby nemohou optimálně uplatnit na pracovním trhu svůj potenciál, schopnosti,

⁹⁹ Janšová a Dvořáček, (2009), Dostupný z WWW<<http://aktualne.centrum.cz>

¹⁰⁰ Šlechta, (2007), Dostupný z WWW< <http://www.revuepolitika.cz>

¹⁰¹ Občanské sdružení žen 50, (2010), Dostupný z WWW<<http://www.zeny50.cz>

dovednosti. Poškozené osoby mívají i horší kvalitu života, spojenou s nižší mzdou a nedostatkem příležitostí se uplatnit.

V minulosti se ukázalo, že právní normy a ekonomické prostředí, nedokázaly odstranit diskriminaci, předsudky, genderové stereotypy, které způsobují diskriminaci. Stereotypy a předsudky jsou ve společnosti, tak silně vryté do podvědomí lidí, že je potřeba posílit legislativu k jejímu odstranění.

Přijetím Antidiskriminačního zákona Česká republika usiluje o skutečné naplnění rovnosti a netolerování diskriminace. Poškozeným osobám dává příležitost mít plnohodnotný život.

Kritici Antidiskriminačního zákona vytýkají, že zákon je plný legislativních nejednoznačností a volně vykladatelných forem. Není z něj zřetelné, co se může a co je zakázáno. Popírá zásady, kterými by se měl zákon řídit-být stručný, přesný, věcný a jasný. Nejedná se o právní normu, jak ji vnímá teorie práva. Tato úprava nepředstavuje dokonalou ochranu před diskriminací a nemá prostředky, které umožňují snadnou a účinnou reakci na diskriminaci a její potrestání. Ustanovení nejsou pro ochranu dostatečná, konkrétní a nejsou přímo použitelná.¹⁰²

3.4 Možnosti obrany proti nerovnému zacházení v pracovněprávních vztazích

Diskriminaci v přístupu k zaměstnání a v pracovněprávních vztazích se můžeme bránit několika odlišnými způsoby:

3.4.1 Vyjednání nebo podání stížnosti nadřízenému

Zaměstnanec, který má pocit, že je znevýhodňován chováním na pracovišti. Měl by o své situaci, co nejdříve informovat svého nadřízeného pracovníka nebo odborovou organizaci. V případě pochybení možnosti vyjednávání nebo podání stížnosti nadřízenému je vhodné se dožadovat svých práv jinou možností východiska. Nejlépe je využít nejmírnější možnost mediaci.¹⁰³

¹⁰² Janšová, Dvořáček, (2009), Dostupný z WWW<<http://aktualne.centrum.cz>

¹⁰³ Hubálek, Štěpánková, Zamboj, (2008)

3.4.2 Mediace

Mediace je činnost, která směřuje k urovnání konfliktního stavu mezi stranami za účelem vyřešení sporu pouze, pokud diskriminující a diskriminovaný souhlasí.

Mimosoudní řešení diskriminace je nejvhodnějším řešením vyřešení diskriminačního sporu. Uskutečnitelný je pouze tam, kde diskriminovaný i diskriminující mají zájem společnou neshodu vyřešit. Diskriminace může vzniknout i neúmyslně, když si diskriminující neuvědomuje následky svého jednání. Především v těchto případech je vhodné o dané situaci hovořit s diskriminujícím nebo se obrátit na nadřízeného, který je ze zákona povinen zajistit rovné zacházení. Mimosoudní řešení je obzvláště vhodné pro vztahy mezi diskriminujícím a diskriminovaným dlouhodobé, které neustále setrvávají. Soudní spor vede k vyostření celého rozporu. Z této příčiny je vhodné najít řešení mimosoudní cestou ať již prostřednictvím stížnosti nadřízenému či mediací, které dokáže i konflikty spory vyřešit, tak že jsou lepším základem pro následující trvání vztahu než rozhodnutím soudu.¹⁰⁴

3.4.3 Podání podnětu na úřad práce či inspektorát práce

Některé právní předpisy umožňují, aby se poškozená osoba domáhala ochrany u kontrolních úřadů. Zaměstnanec, který má pocit, že je znevýhodňován ve svém zaměstnání si může stěžovat u Inspektorátu práce. Uchazeč o zaměstnání má možnost podat stížnost u Úřadu práce. Stížnost podaná u těchto úřadů je podnětem k zahájení vyšetřování. Diskriminujícímu je uložena pokuta, zjistí-li úřad porušení zákona.¹⁰⁵

3.4.4 Soudní cesta

Poškozená osoba, která nevyřešila konfliktní spor mimosoudní cestou, nebo jenž se má pocit, že je diskriminačním jednáním značně poškozena a mimosoudní řešení pokládá za nedostačující. Může se, své ochrany domáhat soudní cestou. Diskriminovaná osoba je většinou oproti diskriminujícímu v nevýhodné situaci. Diskriminujícímu musí dokázat, že jako diskriminovaná osoba byla znevýhodněna, jinou příčinou, než je uváděná, jako diskriminační důvody, nedokáže-li to prokázat. Soud bere tuto situaci, jako diskriminační jednání.¹⁰⁶

Šanci na úspěch v soudním řízení se zvýší, pokud si poškozená osoba zaznamenává diskriminační praktiky zaměstnavatele. Výhodné je i zajistit svědky proti zaměstnavateli. V případě neuspokojivého výsledku sporu je možnost se proti rozsudku odvolat.¹⁰⁷

¹⁰⁴ Neumannová, Kykalová, (2007)

¹⁰⁵ Neumannová, Kykalová, (2007)

¹⁰⁶ Neumannová, Kykalová (2007)

¹⁰⁷ Hubálek, Štěpánková, Zamboj, (2008)

4 NÁVRHY A DOPORUČENÍ

4.1 Problematika diskriminace

Diskriminace obecně znamená uplatňování rozdílných podmínek, rozlišování, omezení nebo odnětí práv určité kategorii osob pro společenské nebo ekonomické postavení, národnost, rasu, náboženství, pohlaví, politické názory apod., záměrné znevýhodnění určitých subjektů vytvářením nerovných podmínek.

Je nutné si uvědomit, že ne každé rozdílné jednání s druhou osobou je diskriminací. Jednání, které můžeme nazvat diskriminací je takové, které nějakým způsobem znevýhodňuje, přináší újmu druhé osobě. Odlišné chování není diskriminací, pokud je odlišné chování opodstatněné. V případě, že důvod rozdílného zacházení spočívá v povaze zaměstnání například: pro řádný výkon práce je nutné mít dosažené vzdělání, praxi. Diskriminace nastane pouze v případě, jestliže je odlišné zacházení neoprávněné.

Diskriminace žen se projevuje na trhu práce. Začíná vzděláním. Celkový počet kvalifikovaných studentů je přibližně vyrovnaný. Rozdíly jsou, ale podle typu škol. Dívky převažují na středních odborných školách, gymnáziích, na vysokých a odborných školách kromě technických oborů. Počet chlapců je výrazně vyšší na středních odborných učilištích a specializovaných školách. Ženy častěji absolvují jen bakalářské studium na vysokých školách, většinu absolventů doktorských programů tvoří muži. S typem vzděláním se pojí i nižší zaměstnanost žen a obsazení žen na pracovních pozicích s nižší prestiží. Pracovní pozice se dělí na ženské a mužské. V ženských výrazně převažuje zastoupení žen, které je spojeno následně s nižšími mzdami, i když v těchto pozicích je potřebný stejný stupeň kvalifikace, jako u mužských profesí. Mezi typicky ženské pracovní pozice povolání, patří zdravotnické profese na střední úrovni a školství. Muži dominují v technických oblastech, jako je stavebnictví, zpracovatelský průmysl, doprava apod. Výrazně silné je zastoupení mužů na vedoucích a řídicích pracovních pozicích s rozhodovacími pravomocemi.

Kvalifikace žen a mužů se vyrovnává. Ženy, které dosahují stejného vzdělání, jako muži mají značně nižší zastoupení žen na lépe placených pracovních pozicích. Ve statutárních orgánech 75% firem, obchodních společností chybí ženy. Ženy převažují jen ve 22% společností, ve zbývajících firmách jsou v menšině. Se zastoupením žen v typicky ženských

odvětvích a pracovních pozicích s nižší rozhodovací pravomocí se odvíjí i výše mezd. Ženy dosahují v průměru jen 79,8% průměrného mediánu mezd mužů. Zaměstnaní muži mají v každé skupině zaměstnání a odvětví vyšší mzdy oproti ženám ve všech věkových kategoriích. Nejvyšší mzdy dosahuje střední generace ve věku 30-39 let a nejnižší nejmladší kategorie na počátku zaměstnání a nejstarší kategorii ve věku 60 a více let. Rozdíly ve věkových kategoriích jsou zapříčiněny diskriminací z důvodu pohlaví, která se prolíná s diskriminací z důvodu věku. Tyto formy diskriminace patří k nejčastějším projevům na trhu práce.

4.1.1 Nedokonalosti Antidiskriminační politiky

Zákaz diskriminace je zakotven v celé řadě právních norem. Vývoj této problematiky spadá do dávné minulosti a stále trvá. Obecné právní vymezení je zakotveno v Ústavě a Listině základních práv a svobod. Pracovně právní předpisy, jako je Zákon o zaměstnání a Zákoník práce v sobě zahrnují diskriminaci v přístupu k zaměstnání a v samotném zaměstnání. Antidiskriminační zákon přináší zejména ochranu proti diskriminaci, která před tímto zákonem nebyla nikde právně zakotvena. Vzniká nový orgán Veřejný ochránce práv, který se bude snažit pomoci postiženým osobám. Zákaz diskriminace se přenáší do soukromoprávních vztahů.

4.2 Návrhy a Doporučení

Přestože je zákaz diskriminace zakotven v celé řadě právních norem. Diskriminace se stále projevuje. Proto je potřeba tuto problematiku řešit. Žádná legislativa nebude fungovat, pokud ji lidé nebudou znát. Proto je potřeba seznámit společnost s touto legislativou. Zavést tuto problematiku diskriminace a Antidiskriminační politiku do vzdělávacího procesu, např. povinné školení ve firmách.

Zavádět prostředky, které rozšíří do podvědomí lidí problematiku diskriminace. Tento pojem je často nadlehčován. Spousta lidí neví, co pojem diskriminace znamená. Mnoho zaměstnavatelů si neuvědomuje, že diskriminuje své zaměstnance. Postižené osoby si rovněž mnohdy neuvědomují, že se stávají oběťmi diskriminačního jednání a neznají možnosti obrany.

V loňském roce byl přijat Antidiskriminační zákon, který umožňuje větší obranu postižených skupin. Znalci práva se shodují, že zákon je plný legislativních nejednoznačností. Není z něj zřetelné, co se může a co je zakázáno. Nemá prostředky, které umožňují snadnou a

účinnou reakci na diskriminaci a její potrestání. Odborníky je doporučována novela zákona, která tyto nepřesnosti opraví a umožní dostatečnou ochranu diskriminovaných skupin.

Velmi často jsou to právě ženy, které jsou smířeny s diskriminačním jednáním. Společnost by se měla pokusit odstranit zažitý stereotypy a zvyky, aby si ženy začaly uvědomovat svá práva.

Zvětšit počet výzkumů zabývajících se genderovou problematikou, aby společnost znala tuto problematiku a docházelo k odbourávání stereotypů a předsudků z podvědomí společnosti.

Klást větší důraz na genderové statistiky, které dávají ucelený pohled na situaci v soukromém a veřejném sektoru. Genderové statistiky by mohli sloužit, jako podklady pro příslušná rozhodnutí, která pomůžou vylepšit pracovní podmínky v zaměstnání žen.

Závěr

Cílem bakalářské práce bylo analyzovat problematiku diskriminace žen na pracovním trhu České republiky včetně možných nástrojů pro potlačení diskriminace. Přestože existuje spousta opatření, právních předpisů, které diskriminaci zakazují a snaží se ji potlačit, tento jev je typický pro český trh práce. Diskriminace z důvodu věku a pohlaví patří mezi nejčastější projevy diskriminace na trhu práce.

Statistiky podílů žen a mužů v nejrůznějších oborech vzdělávání, pracovních pozicích a v rozdílech mezd ženy a mužů ukazují přítomnost diskriminace na trhu práce. Začíná vzděláním. Celkový počet kvalifikovaných studentů je přibližně vyrovnaný. Rozdíly jsou, ale podle typu škol. Dívky převažují na středních odborných školách, gymnáziích, na vysokých a odborných školách kromě technických oborů. Počet chlapců je výrazně vyšší na středních odborných učilištích a specializovaných školách. Ženy častěji absolvují jen bakalářské studium na vysokých školách, většinu absolventů doktorských programů tvoří muži. S typem vzděláním se pojí i nižší zaměstnanost žen a obsazení žen na pracovních pozicích s nižší prestiží. Se zastoupením žen na pracovních pozicích s nižší rozhodovací pravomocí se odvíjí i výše mezd. Ženy dosahují v průměru jen 79,8% průměrného mediánu mezd mužů. Zaměstnaní muži mají v každé skupině zaměstnání a odvětví vyšší mzdy oproti ženám ve všech věkových kategoriích.

Protidiskriminační politika a rozvoj rovnoprávnosti mezi mužem a ženou začal až ve 20. století. Vláda České republiky se začala zabývat problematikou diskriminace koncem 20. století, především s budoucím členstvím v Evropské unii a dalšími závazky z mezinárodního práva a vyhlášených mezinárodních smluv. V současné době protidiskriminační politika zasahuje do řady oblastí. Obecný zákaz diskriminace je zakotven v Ústavě ČR v Listině základních práv a svobod. Další zákonné uspořádání jsou vymezena v zákonných právních předpisech, které usměrňují především diskriminaci v pracovněprávních vztazích a to Zákon o zaměstnanosti a Zákoník práce. Legislativa a práva bojující za diskriminace v České republice se neustále vyvíjejí. Česká republika přijala v loňském roce Antidiskriminační zákon, který sebou přináší především právní prostředky ochrany před diskriminací a uceluje, doplňuje nedostatečnou právní úpravu.

Na problematiku diskriminace bylo již napsáno mnoho článků a publikací. Je také založeno mnoho organizací a společností, které bojují s tímto problémem v současné společnosti. Jedna bakalářská práce svým rozsahem není schopna poukázat na celou škálu

problémů spojenou s diskriminací na trhu práce v České republice. Proto cílem této bakalářské práce bylo čtenáře seznámit se základními pojmy a možnostmi řešení této problematiky v České republice.

Seznam použité literatury

Publikace

- [1] BOBEK, M. BOUČKOVÁ, P. KÚHN, Z. *Rovnost a diskriminace*, Praha : C.H. Beck, 2007. 471 s. ISBN 978-80-7179-584-1.
- [2] ČESKÝ HELSINSKÝ VÝBOR. *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*, Vydání 1. Praha 2002. 95 s. ISBN 80-86436-11-X
- [3] FREDMANN S. *Antidiskriminační právo*. Praha: Multikulturní centrum, 2007. 209 s. ISBN 978-80-254-1054-7.
- [4] HUBÁLEL, M. ŠTĚPÁNKOVÁ, M. ZAMBOJ, L. *Trh práce a diskriminace*, Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2008. 145 s. ISBN 978-80-254-2662-3.
- [5] MACÁKOVÁ, L. *Mikroekonomie – základní kurz*, Slaný: Melandrium, 2007. 275 s. ISBN 978-80-86175-56-0.
- [6] MANKIW, N, G. *Zásady ekonomie*, Dotisk. Praha: Grada Publishing, a.s. 2009. 763 s. ISBN 80-7169-891-1.
- [7] MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. 151 s. ISBN 80-85850-60-5.
- [8] NEUMANOVÁ, R. KYKALOVÁ, M, *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR: příručka pro zaměstnance veřejné správy/ redakce Radka Neumanová, Martina Kykalová*, Praha: Multikulturní centrum 2007. 86 s. ISBN 978-80-239-9597-8.
- [9] PLESKOVÁ, K. FRANK. P. BOSÁKOVÁ, M. KUGLEROVÁ, D. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů (pracovní sešit)*, Brno: Nesehnutí 2005. 48 s. ISBN 80-903228-7.
- [10] ŠIMEK, M. *Ekonomie trhu práce A*, 1.vyd. Ostrava : VŠB - Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta, 2007. 171 s. ISBN 978-80-248-1416-2.
- [11] ŠNÝDROVÁ, I. *Manažerka a stres*, Praha: Grada Publishing, a.s. 2006. 173 s. ISBN 80-247-1272-5.

- [1] MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. *Rozdíly ve mzdách žen a mužů stoupají spolu se vzděláním a pozicí*, Gender studies[online]. 2004 červen, [cit.2010-15-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=188143>>.
- [2] STATISTIKY. *Český trh práce optikou genderových statistic*. Aperio[online]. 2006, [cit. 2010-15-03], Dostupný z WWW: <http://www.aperio.cz/zamestnavatele_2/statistiky.shtml>.
- [3] SIMONOVÁ, N. *Co vlastně znamená „vzdělání“ aneb stejně mu nikdo neunikne*, Socioweb[online]. [cit. 2010-15-03], Dostupný z WWW: <<http://www.socioweb.cz/index.php?disp=teorie&shw=235&lst=10>>.
- [4] *Souhrnná zpráva o plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže*[online]. 2007, prosinec. [cit.2010-15-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.vlada.cz/assets/clenove-vlady/ministri-pri-uradu-vlady/michael-kocab/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Souhrnna-zprava-2008.pdf>>.
- [5] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaostřeno na muže a ženy*[online]. Vzdělání. 2009, [cit.2010-16-03], Dostupný z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/E4003C2E5B/\\$File/141309m3_cz.pdf](http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/E4003C2E5B/$File/141309m3_cz.pdf)>.
- [6] ÚŘAD VLÁDY ČSÚ. *Ženy a Muži v datech*[online]. 2008. [cit. 2010-16-03], Dostupný z WWW: <<http://www.vlada.cz/assets/clenove-vlady/ministri-pri-uradu-vlady/michael-kocab/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/Brozura-2008-final.pdf>>.
- [7] ÚIV ČR. *Vzdělání*[online], 2008, [Cit.2010-22-03], Dostupný z WWW<http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_vzdelani>.
- [8] VŠPS. *Práce a mzdy* [online], 2008, [cit. 2010-22-03], Dostupný z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/E4003C2E45/\\$File/141309m4_cz.pdf](http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/E4003C2E45/$File/141309m4_cz.pdf)>.
- [10] Úvod k K-ZAM, *Český statistický úřad*, [online], Dostupný z WWW<http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/uvod_k_kzam>.
- [12] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Metodické vysvětlivky*[online]. 2007, [cit. 2010-25-03] Dostupný z WWW: < <http://czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/itisk/B4002465CE>>.
- [13] SOKAČOVÁ, L. KOLÁŘOVÁ, J. *Celoživotní vzdělání v kontextu rovných příležitostí, Rovné šance*[online], 2007, [cit. 2010-25-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.rovneprilezitosti.cz/admin/upload/0a348316d1/8277f4a6b1.pdf>>.
- [14] Muži a Ženy, *Veřejný život a rozhodování*[online]. [cit. 2010-25-03], Dostupný z WWW<<http://www.osops.cz/muziazeny/page.php-a=48&b=13.htm>>.

- [15] KHUDHUR, P , *Ve vedení 75 procent firem nejsou žádné ženy*[online]. Cio Business World. 2009 červen [Cit.2010-25-03], Dostupný z WWW<<http://businessworld.cz/business-rizeni-podniku/Ve-vedeni-75-procent-firem-nejsou-zadne-zeny-4789>>.
- [16] MARŠÁLEK, V. *Analýza trhu práce 2000-2006* [online]. Český statistický úřad, 2007 září, [cit. 2010-25-03], Dostupný z WWW<http://www.spcr.cz/statistika/analyza_trhu_prace.pdf>.
- [17] PORTÁL VEŘEJNÉ SPRÁVY. *Zákon o zaměstnanosti*[online]. [cit. 02-01-2006]. BusinessInfo.cz 2006 leden Dostupný z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/zakony/zakon-o-zamestnanosti/1001184/8727/>>.
- [18] PORTÁL VEŘEJNÉ SPRÁVY, *Zákoník práce*[online]. [cit. 27-02-2004].BusinessInfo.cz 2004 únor Dostupný z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/zakony/zakonik-prace/1001184/7451/>>.
- [19] JANŠOVÁ, M. A DVOŘÁČEK, R. Antidiskriminační zákon je tu. Co přináší nového? *finance.aktualne.cz*[online]. 2009 říjen. [cit. 2010-01-04]. Dostupný z WWW<<http://aktualne.centrum.cz/finance/prace/clanek.phtml?id=646695>>.
- [20] ONDŘEJ ŠLECHTA. *revue politika*[online]. Česko čeká antidiskriminační zákon. Máme se bát?, 2007 červenec, [cit. 2010-01-04] Dostupný z WWW<<http://www.revuepolitika.cz/clanky/203/cesko-ceka-antidiskriminacni-zakon-mame-se-bat>>.
- [21] OBČANSKÉ SDRUŽENÍ ŽEN. *Ženy padesát, Rovné příležitosti žen a mužů*[online]. 50, 2010 duben. [cit. 2010-01-04]. Dostupný z WWW: <http://www.zeny50.cz/podnety/k_zamysleni.php?cl=02>.
- [22] ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI [online]. Euroaktiv.cz, 2007 listopad, [cit. 2010-01-04]. Dostupný z WWW: <<http://www.euractiv.cz/socialni-politika/link-dossier/rovne-prilezitosti>>.
- [23] Evropská komise zaměstnanosti, sociální věci a rovné příležitosti[online]. *Boj proti diskriminaci*. [cit.2010-01-04]. Dostupný z WWW: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=423&langId=cs>>.

Právní předpisy

- [1] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce [online]. [cit.2010-01-04]. Dostupný WWW: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>>.

- [2] Antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb [online].[cit. 2010-01-04]. Dostupný z WWW:
<<http://spcp.prf.cuni.cz/lex/09-198.htm>>.
- [3] Ústava České republiky[online]. [cit. 2010-01-04]. Dostupný z WWW:
<<http://www.psp.cz/docs/laws/constitution.html>>.
- [4] Listina základních práv a svobod[online]. [cit. 2010-01-04]. Dostupný z
WWW<<http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>>.
- [5] Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace č.95/1974 Sb[online].
[cit.2010-01-04]. Dostupný z WWW:
<http://www.portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701/.cmd/ad/.c/313/.ce/10821/.p/8411/_s.155/701?PC_8411_l=95/1974&PC_8411_ps=10#10821>.

Seznam symbolů a zkratk

apod.	a podobně
celk.	celkem
č.	číslo
ČR	Česká republika
ČSSD	Česká strana sociálně demokratická
ČSÚ	Český statistický úřad
ČMKOS	Českomoravská komora odborových svazů
EU	Evropská unie
Farmac.	Farmaceutická
GPG	Gender pay gap
ILO	Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization)
Kč	koruna česká (peněžní jednotka)
K-ZAM-R	klasifikace zaměstnání
KSČM	Komunistická strana Čech a Moravy
KDU-ČSL	Křesťanská a demokratická unie - Československá strana lidová
KZPS	Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky
např.	například
ODS	Občanská demokratická strana
OKEČ	odvětvová klasifikace ekonomických činností
PSP	Poslanecká sněmovna Parlamentu
Soc.	Sociální
tj.	to je
tis.	tisíc
vč.	včetně
VŠB	Vysoká škola Báňská
veter.	veterinární

Seznam obrázku a tabulek

Obrázky

Obr. 3.3 Vzdělání celé populace v ČR podle věku

Tabulky

Tab. 3.1 Studenti vysokých škol podle skupin oborů ve školním roce 2008/2009

Tab. 3.2 Studenti vyšších odborných škol podle skupin oborů ve školním roce 2008/2009

Tab. 3.4 Míra zaměstnanosti podle úrovně vzdělání pohlaví

Tab. 3.6 Kandidující a zvolení do PSP ČR 2006

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 7. května 2010

.....
Petra Szturcová

Adresa trvalého pobytu:

Bystřice 949, 739 95 Bystřice nad Olší

Seznam příloh

Příloha 1	Vzdělání: Žáci na jednotlivých typech a druzích škol
Příloha 2	Vzdělání: Učitelé na jednotlivých typech a druzích škol podle pohlaví
Příloha 3	Klasifikace zaměstnání podle KZAM-R
Příloha 4	Mediány mezd podle úrovně vzdělání za rok 2008

Příloha 1

Žáci na jednotlivých typech a druzích škol podle pohlaví

Ukazatel	Školní rok					
	1993/94	1995/96	2000/01	2005/06	2007/08	2008/09
Mateřské školy						
děti celkem	338 499	340 943	279 838	282 183	291 194	301 620
dívky	.	.	.	134 727	139 808	144 502
chlapci	.	.	.	147 456	151 386	157 118
Základní školy						
žáci celkem	1 110 372	1 052 811	1 097 260	916 575	844 863	816 015
dívky	.	.	531 594	442 206	406 776	392 745
chlapci	.	.	565 666	474 369	438 087	423 270
Gymnázia						
žáci celkem	121 991	132 580	138 042	144 605	146 370	146 021
dívky	72 809	78 132	82 284	85 782	86 257	86 181
chlapci	49 182	54 448	55 758	58 823	60 113	59 840
gymnázia čtyřletá						
žáci celkem	85 812	69 273	51 025	58 671	60 360	60 307
dívky	52 278	42 158	32 784	37 646	38 298	38 316
chlapci	33 534	27 115	18 241	21 025	22 062	21 991
gymnázia víceletá						
žáci celkem	36 179	63 307	87 017	85 934	86 010	85 714
dívky	20 531	35 974	49 503	48 136	47 959	47 865
chlapci	15 648	27 333	37 514	37 798	38 051	37 849
Obory středních škol bez maturitní zkoušky						
žáci celkem	257 052	227 141	160 883	138 984	125 299	118 196
dívky	102 237	92 298	58 653,0	49 275	44 117	41 154
chlapci	154 815	134 843	102 230,0	89 709	81 182	77 042
Obory středních škol odborné s maturitní zkouškou						
žáci celkem	216 705	254 365	259 718	294 016	297 598	300 109
dívky	111 075	145 263	138 215,0	152 206	153 025	154 192
chlapci	105 630	109 102	121 503,0	141 810	144 573	145 917
Konzervatoře						
žáci celkem	3 478	3 797	3 311	3 495	3 606	3 535
dívky	1 982	1 928	1 936	1 983	2 161	2 141
chlapci	1 496	1 869	1 375	1 512	1 445	1 394
Vyšší odborné školy						
žáci celkem	x	x	26 605	28 792	28 774	28 027
muži	x	x	18 490	20 265	20 529	20 168
ženy	x	x	8 115	8 527	8 245	7 859
Vysoké školy						
studenti celkem	127 137	148 433	209 298	289 635	344 615	369 619
muži	55 582	65 387	98 573	150 691	186 153	203 263
ženy	71 555	83 046	110 725	138 944	158 462	166 356

Pramen: ČSÚ, vlastní zpracování

Příloha 2

Učitelé na jednotlivých typech a druzích škol podle pohlaví

Ukazatel	Školní rok		
	2005/06	2007/08	2008/09
<i>Mateřské školy</i>			
učitelé celkem	22 485	22 744	23 568
učitelky (%)	99,9	99,9	99,9
učitelé muži (%)	0,1	0,1	0,1
<i>Základní školy</i>			
učitelé celkem	63 158	60 973	59 492
učitelky (%)	83,5	83,6	83,9
učitelé muži (%)	16,5	16,4	16,1
<i>Střední školy celkem</i>			
učitelé celkem	47 352	47 124	46 735
učitelky (%)	57,9	58,4	58,5
učitelé muži (%)	42,1	41,6	41,5
<i>Konzervatoře</i>			
učitelé celkem	1 020	1 046	1 001
učitelky (%)	50,5	49,7	50,2
učitelé muži (%)	49,5	50,3	49,8
<i>Vyšší odborné školy</i>			
učitelé celkem	1 923	1 799	1 815
učitelky (%)	62,5	59,3	60,5
učitelé muži (%)	37,5	40,7	39,5
<i>Vysoké školy</i>			
pedagogičtí pracovníci celkem	19 108	21 335	22 109
pedagogičtí pracovníci - ženy (%)	34,0	34,6	34,7
pedagogičtí pracovníci - muži (%)	66,0	65,4	65,3

Pramen: ČSÚ, vlastní zpracování

Příloha 3

Klasifikace zaměstnání podle KZAM-R

	ženy	muži	ženy	muži	ženy/muži
Zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	73	146,4	3,83%	6,43%	46,85%
Vědečtí a odborní duševní pracovníci	240,2	197,7	12,59%	8,69%	121,50%
Techn., zdravot. A pedagog. prac. (vč. příbuz. oborů)	538	426,8	28,20%	18,76%	126,10%
Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	254,7	86,4	13,35%	3,80%	294,80%
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	317,5	169,2	16,64%	7,44%	187,60%
Kvalifik. dělníci v zem. a les. (vč. příbuz. oborů)	19,3	19,5	1,01%	0,86%	98,90%
Řemeslníci a kvalifik. výrobci, zpracovatel,	96,3	611,9	5,05%	26,89%	15,70%
Obsluha strojů a zařízení	171,8	462,6	9,01%	20,33%	37,10%
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	196,1	139,5	10,28%	6,13%	140,60%
Příslušníci armády	0,9	15,2	0,05%	0,67%	5,90%
Celkem	1908	2275	x	x	83,87%

Pramen: ČŠÚ, vlastní zpracování

Příloha 4

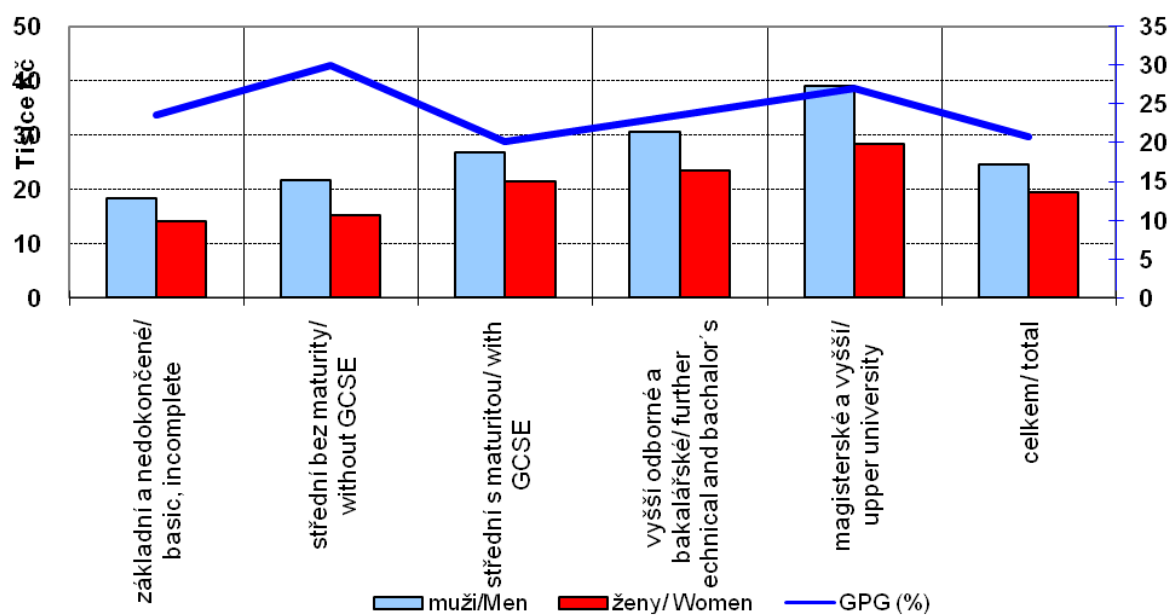
Zaměstnaní podle OKEČ v roce 2008 v VŠPS (v tis. osob)

Odvětví činnosti		Zaměstnaní podle Okeč za rok 2008		Mediány mezd			
		Ženy	Muži	celkem	Ženy	Muži	ženy/muži v %
	Celkem	2 139,3	2 863,2	22 217	19 380	24 447	79,3
A 01	Zemědělství, myslivost a související činnosti	45,1	86,9	19 026	16 547	20 032	82,6
A 02, B	Lesnictví a související činnosti; rybolov a chov ryb	5,6	28,1	26 799	20 839	28 033	74,3
C	Těžba nerostných surovin	7,3	48,4	21 450	17 185	24 018	71,5
D	Zpracovatelský průmysl	512,0	920,9	26 957	24 747	27 654	89,5
E	Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	17,0	61,1	21 807	17 357	24 338	71,3
F	Stavebnictví	39,9	422,1	23 227	21 345	23 462	91,0
G	Obchod; opravy motor. vozidel a výrobků pro os. spotřebu a přev. pro domácnost	332,8	300,6	20 484	16 618	24 329	68,3
H	Ubytování a stravování	96,2	80,7	14 734	13 841	16 220	85,3
I	Doprava, skladování a spoje	106,1	268,7	23 411	21 587	24 360	88,6
J	Finanční zprostředkování	70,6	44,4	33 522	29 397	46 174	63,7
K	Činnosti v oblasti nemov. a pronájmu; podnikatelské činnosti	165,3	204,7	24 143	20 360	27 166	74,9
L	Veřejná správa a obrana; povinné soc. zabezp.	157,3	169,5	25 136	23 089	28 360	81,4
M	Vzdělávání	213,2	68,5	22 728	21 630	25 736	84,0
N	Zdravotní a sociální péče; veterin. činnosti	264,8	62,8	20 773	20 356	23 020	88,4
O	Ostatní veřejné, sociální a osobní služby	104,1	94,8	20 175	18 882	21 263	88,8
P	Činnosti domácností	1,8	0,7	x	x	x	x
Q	Exteritoriální organizace a instituce	x	x	x	x	x	x

Pramen: ČSÚ, vlastní zpracování

Příloha 5

Mediány mezd podle úrovně vzdělání za rok 2008 (v tis. osob)



Pramen: ISPV ISplat, vlastní zpracování